



INFORME DE AUDITORÍA No 19 DE 2022
GESTIÓN Y EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO
I SEMESTRE DE 2022

1. OBJETIVO GENERAL

La Oficina de Control Interno (OFCIN) de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía (Caja Honor), en desarrollo de sus funciones constitucionales, legales y en cumplimiento del Cronograma de Auditorías, aprobado por el Comité de Auditoría (CA) para la vigencia 2022 y de Informes Internos y Externos a antes de control, adelantó el Informe de Gestión y Evaluación del Sistema de Control Interno (SCI) del I semestre de 2022, con el fin de mejorar la toma oportuna de decisiones y fortalecer las comunicaciones entre las partes interesadas manteniendo la eficiencia administrativa.

2. ALCANCE

El Informe de Gestión y Evaluación del SCI de Caja Honor, se realizó teniendo en cuenta la articulación de las 7 Dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG - Manual Operativo versión 4 de marzo de 2021, de conformidad con el Decreto 1499 de 2017), el Decreto 648 de 2017, Decreto 612 de 2018 y el Código de Ética, Integridad y Conducta de Caja Honor según código TH-NA-CO-001 versión 13 del 5-ago-2021, para el período correspondiente al I semestre de 2022.

3. MARCO LEGAL

3.1 NORMATIVIDAD EXTERNA

- **Ley 87 de 1993**, por el cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones. - Congreso de Colombia.
- **Decreto 1537 de 2001**, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 87 de 1993, en cuanto a elementos técnicos y administrativos que fortalezcan el SCI de las entidades y organismos del Estado. - Congreso de la República.
- **Circular 052 de 2007, Título I Capítulo XII**, Requerimientos mínimos de seguridad y calidad en el manejo de información a través de medios y canales de distribución de productos y servicios.
- **Circular Externa 038 de 2009**, de la Superintendencia Financiera de Colombia (SFC), incorporada en la CE 029 de 2014 SFC.



- **Ley 1474 de 2011**, por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública - Estatuto Anticorrupción - Congreso de la República.
- **Decreto 1900 de 2013**, por el cual se modifica la estructura de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, se determinan las funciones de sus dependencias y se dictan otras disposiciones. Modificado por el Decreto 076 de enero de 2022. MDN.
- **Decreto 1901 de 2013**, por el cual se establece la planta de personal de empleados públicos y se fija el número de trabajadores oficiales de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía y se dictan otras disposiciones. Modificado por el Decreto 077 de enero de 2022. MDN.
- **CE 029 de 2014**, Reexpedición de la Circular Básica Jurídica SFC.
- **Decreto 1083 de 2015**, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Deroga Decreto 943 de 2014. - DAFP.
- **Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015**, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- **Directiva Permanente 030 de 2016** - Directiva de Buen Gobierno y Funcionamiento del Grupo Social y Empresarial de la Defensa - GSED.
- **Resolución 193 de 2016**, por la cual se incorpora, en los Procedimientos Transversales del Régimen de Contabilidad Pública, el Procedimiento para la Evaluación del Control Interno Contable (modificada por la Resolución 693 de 2016) CGN.
- **Resolución 693 de 2016**, por la cual se modifica el cronograma de aplicación del Marco Normativo para Entidades de Gobierno, incorporado al Régimen de Contabilidad Pública mediante la Resolución número 533 de 2015, y la regulación emitida en concordancia con el cronograma de aplicación de dicho Marco Normativo.
- **Decreto 648 de 2017**, por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública - DAFP.
- **Decreto 1499 de 2017**, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Capítulo 3 - MIPG. - DAFP.
- **Decreto 612 de 2018**, por el cual se fijan directrices para la integración de los Planes Institucionales y Estratégicos al Plan de Acción por parte de las Entidades del Estado. DAFP.
- **Resolución 4240 de 2018**, por la cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se integra el Modelo Estándar de Control Interno en el Sector Defensa, se crea el Comité de Gestión y Desempeño para el Sector Defensa, el Comité Sectorial de Auditoría Interna, otros lineamientos y se derogan unas resoluciones. – MDN.



- **Decreto 338 de 2019**, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Control Interno y se crea la Red Anticorrupción. – DAFP.
- **Resolución 312 de 2019**, por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST- Ministerio de Trabajo.
- **Decreto 2106 de 2019**, por el cual se dictan normas para simplificar, suprimir y reformar trámites, procesos y procedimientos innecesarios existentes en la administración pública. (Informe de Evaluación Independiente del Estado del Sistema de Control Interno). DAPRE.
- **Circular Externa 100-006 de 2019** SCI, lineamientos generales para el informe semestral de Evaluación Independiente del Estado del SCI - Decreto 2106 de 2019 - DAFP.
- **Ley 1952 de 2019**, por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario. Congreso de Colombia.
- **Ley 2013 de 2019**, por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés. - Congreso de la República.
- **Guía de auditoría interna basada en riesgos para entidades públicas** - versión 4 de julio 2020 - DAFP.
- **Decreto 403 de 2020**, del Ministerio de Justicia y del Derecho, por el cual se dictan normas para la correcta implementación del Acto Legislativo 04 de 2019 y el fortalecimiento del control fiscal. DAFP.
- **Circular 15 de septiembre 2020** de la CGR, por medio de la cual se imparten Lineamientos Generales sobre los Planes de Mejoramiento y manejo de las acciones cumplidas.
- **Manual Operativo Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG** versión 4-03- 2021.
- **Directiva Presidencial 04 de junio 2021** - Retorno de servidores y demás colaboradores del Estado de las entidades públicas de la rama ejecutiva del orden nacional a trabajo presencial. DAPRE.
- **Circular Externa 100-019 de 2021** - Orientaciones para el cumplimiento del decreto 830 de 2021, incorporado en el decreto 1081 de 2015, único reglamentario del sector presidencia de la república, por parte de sus sujetos obligados, y de la ley 2013 de 2019 por parte de los contratistas del estado. DAFP.
- **Instructivo 001 de diciembre 2021**, Instrucciones relacionadas con el cambio del período contable 2021-2022, el reporte de información a la Contaduría General de la Nación y otros asuntos del proceso contable.



- **Ley 2195 de 2022**, por medio del cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones. - Congreso de la República.
- **Decreto 076 de 2022**, por el cual se modifica la estructura de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, se determinan las funciones de sus dependencias y se dictan otras disposiciones. Modifica el Decreto 1900 de 2013. MDN
- **Decreto 077 de 2022**, por el cual se establece la planta de personal de empleados públicos y se fija el número de trabajadores oficiales de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía se dictan otras disposiciones. Modifica el Decreto 1901 de 2013. MDN.

3.2 NORMATIVIDAD INTERNA

- **Resolución 728 de 2018**, por medio de la cual se actualizan y unifican las disposiciones que regulan la administración del Talento Humano de empleados públicos y trabajadores oficiales de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía.
- **Resolución 619 de 2019**, por medio de la cual se modifica la Resolución 728 de 2018 y se dictan otras disposiciones.
- **Acuerdo 01 de abril de 2020**, por el cual se actualiza el Reglamento Interno del Comité de Auditoría de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía.
- **Resolución 079 de febrero 2021**, por la cual se actualizan y unifican las disposiciones que regulan la estructura, funciones y siglas de las Áreas y Grupos Internos de Trabajo de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía y se dictan otras disposiciones. Derogada por la Resolución Interna 084 de 2022.
- **Instructivo No. 02 de mayo 2021**, por el cual se actualizan las responsabilidades y autoridades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- **Instructivo No. 003 de junio 2021**, por el cual se establecen acciones y controles para fortalecer las políticas institucionales de trabajo seguro y saludable, para preservar la vida y la salud, orientadas a mitigar y prevenir la posibilidad de contagio entre los funcionarios, afiliados y el público en general de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, en cumplimiento de las disposiciones del Gobierno Nacional para el desarrollo de las actividades económicas, sociales y del Estado.
- **Resolución 380 de julio 2021**, por la cual se actualizan las disposiciones que regulan el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
- **Código de Ética, Integridad y Conducta**, formato TH-NA-CO-001 versión 13 del 05-08-2021.



- **Resolución 748 de diciembre 2021**, por la cual se modifica la Resolución 728 de 2018, Resolución 609 de 2019 y se dictan otras disposiciones.
- **Resolución 084 de febrero 2022**, por la cual se actualizan y unifican las disposiciones que regulan la estructura, funciones y siglas de las Áreas y Grupos Internos de Trabajo de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía y se dictan otras disposiciones. Deroga la Resolución 079 de 2021.
- **Resolución 196 de marzo 2022**, por la cual se modifica la Resolución 084 de 2022, se ajustan unas funciones de la Unidad de Control Disciplinario Interno de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía con fundamento en la Ley 2094 de 2021 y se dictan otras disposiciones.
- **Resolución 214 de abril 2022**, por la cual se actualizan y se adoptan las Tablas de Retención Documental de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía.
- **Resolución 422 de julio 2022**, por la cual se actualiza el reglamento para el trámite interno de las peticiones presentadas ante la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía.
- **Código de Buen Gobierno**, GE-NA-CO-001 versión 13 del 04-sep-2020 y versión 14 de 17-agos-2022.
- **Manual de Auditoría CI-NA-MA-001** versión 5 del 21-abr-2022 y versión 006 del 23-ago-2022.

4. ANTECEDENTES

El Sistema de Gestión, creado en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, integra los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad y lo articula con el SCI, siendo el MIPG el mecanismo que facilita dicha integración y articulación. El Control Interno se incorpora, a través del MECI, como una de las dimensiones del MIPG, constituyéndose en el factor fundamental para garantizar de manera razonable el cumplimiento de los objetivos institucionales.

El MIPG, es un marco de referencia que permite a las entidades públicas, dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar su gestión, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos. El Decreto 1499 de 2017 y el Manual Operativo del MIPG en su versión 4 de marzo de 2021, define las 7 dimensiones y las 19 Políticas de Gestión y Desempeño Institucional y 11 entidades líderes de política con el propósito mejorar la capacidad, incrementar la confianza y generar resultados con valores para que Caja Honor funcione de manera eficiente y transparente, a través de la asignación de responsabilidades y roles para la gestión del riesgo y el control en todas sus líneas de defensa, las cuales son monitoreadas a través del Formulario Único de avance de la Gestión FURAG, consolidado por la Oficina Asesora de Planeación.



El objetivo del modelo MECI, consiste en brindar a las organizaciones una estructura de control, cuyo fin es garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales, con la coordinación de las acciones, la fluidez de la información y comunicación anticipando y corrigiendo de manera oportuna, las debilidades que se puedan evidenciar en las autoevaluaciones de cada uno de los procesos internos.

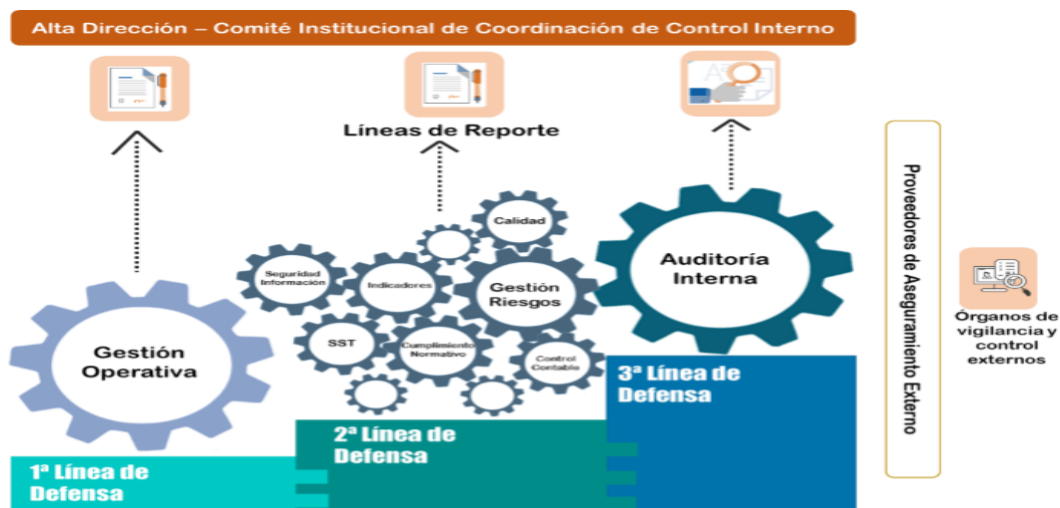


Figura 1 Operatividad de las Líneas de Defensa - MIPG

Fuente de Información: Manual Operativo MIPG – Séptima Dimensión pág. 114 - consulta 02-ago-2022

5. METODOLOGÍA

- Revisión sobre la alineación de las normas establecidas por la SFC en su CE 038 de 2009, incorporada en la CE 029 de 2014, respecto a los componentes del MECI articulados con las 7 dimensiones de MIPG.
- Se realizó verificación del autodiagnóstico de las 7 dimensiones del MIPG, según lo establecido en el Decreto 1499 de 2017 MIPG, junto con el Manual Operativo versión 4 de marzo de 2021 generado por el DAFP, asimismo, la validación a la gestión realizada por Caja Honor y a los planes de acción de cada proceso correspondientes al I semestre de 2022.
- Se evaluó los componentes de la Séptima Dimensión de MIPG “Control Interno”, que se desarrollan a través del MECI: 1) Ambiente de Control, 2) Administración del Riesgo, 3) Actividades de Control, 4) Información y Comunicación y 5) Actividades de Monitoreo.
- Verificación de los lineamientos establecidos en el Acuerdo No. 01 del 29-abr-2020, por el cual se aprueba el reglamento interno del Comité de Auditoría de Caja Honor. Manual de Auditoría CI-NA-MA-001 versión 5 del 21-abr-2022 y versión 006 del 23-ago-2022.



6. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

Los resultados que a continuación se describen hacen referencia a lo observado en las auditorías internas y al seguimiento de las actividades desarrolladas de los Planes de Acción del I y II trimestre de 2022 e informes de gestión de la administración y los procesos.

6.1. Evaluación de las 7 Dimensiones de MIPG

Dentro de la evaluación, la OFCIN contempló el desarrollo de los principios descritos en el Modelo MECI y las 7 Dimensiones del MIPG, el autocontrol, autorregulación y autogestión, y su aplicación dentro de la estructura de Caja Honor.

6.1.1. Primera Dimensión Talento Humano

El propósito de esta dimensión de conformidad con Modelo Integral de Planeación y Gestión (MIPG), en el que se percibe el Talento Humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados, Caja Honor se encuentra orientada a gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la Entidad, con el propósito de cumplir con excelencia la misión institucional, fundamentado en valores y principios que conllevan a la humanización y excelencia en el servicio, para satisfacción de los afiliados.

Al I semestre de 2022, la OFCIN constató que las Políticas de Gestión y Bienestar de Talento Humano se encuentran alineadas al Modelo Integral de Planeación y Gestión (MIPG), enmarcada por lo dispuesto en el Decreto 076 de enero 2022, con el cual se modificó la estructura de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, operacionalizado a través de las Resolución Interna 084 y 196 de 2022, por la cual se actualizaron y unificaron las disposiciones que regulan la estructura, funciones y siglas de las Áreas y Grupos Internos de Trabajo de Caja Honor.

Asimismo, cada uno de los miembros que conforman los diferentes niveles de la organización, conocen y son conscientes de la importancia de los valores, principios y el comportamiento ético superior, donde también se infiere las responsabilidades y roles desde las Líneas de Defensa, plasmados en los siguientes códigos rectores divulgados y publicados por el ARTAH y la OAPLA, para el conocimiento y consulta de todas las partes interesadas:

Tabla 1. Códigos Internos Rectores

Documento	Versión	Fecha
Código de Ética, Integridad y Conducta TH-NA-CO-001	13	5-08-2021
Código de Buen Gobierno GE-NA-CO-001	13	4-09-2020
	14	17-08-2022

Fuente: Aplicativo Isolucion consulta 17-08-2022

Caja Honor a través del proceso de Talento Humano tiene establecido el Manual de Directrices de Vinculación, Perfiles y Competencia de Trabajadores Oficiales, con Código TH-NA-MA-003 versión 12 del 18-ene-2021, en el que se establecen los perfiles, roles y responsabilidades de los trabajadores oficiales vinculados a cada uno de los empleos,



aplicables a la planta global de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, que dado los cambios en la nueva estructura de Caja Honor, es necesario hacer las actualizaciones pertinentes con fundamento con los Decretos 076 “Por medio de la cual se modifica la estructura de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía y 077 “Por medio de la cual se modifica la planta de personal de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía” de enero de 2022, modificando los Decretos 1900 y 1901 de 2013 y a las resoluciones reglamentarias respectivas como son la Resolución Interna 728 de diciembre de 2018 la cual actualiza y unifica las disposiciones que regulan la administración del Talento Humano de empleados públicos y trabajadores oficiales de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía; modificada parcialmente por la Resolución 609 de diciembre de 2019 y la Resolución 748 de diciembre de 2021.

Oportunidad de Mejora Correctiva – OMC-1

La OFCIN recomienda al ARTAH, actualizar el Manual de Directrices de Vinculación, Perfiles y Competencia de Trabajadores Oficiales, con código TH-NA-MA-003 - versión 12 del 18-ene-2021 y demás documentos pertinentes relacionados, por cuanto se encuentran desactualizados incumpliendo los Decretos 076 y 077 de enero de 2022 de Caja Honor y Resolución Interna 084 de 2022; observándose la materialización del RO 010 Incumplimiento Normativo y de la 5° Dimensión de MIPG Información y Comunicación.

Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGD)

La actualización de las disposiciones que regulan el CIGD establecidas a través de la Resolución Interna 380 del 13-jul-2021 de Caja Honor, la cual sesiona de manera trimestral de forma ordinaria, en donde los líderes de los diferentes procesos presentan los avances de las 19 políticas del MIPG, temas de aprobación del Comité como planes de trabajo y actualización de políticas y gestión de conflictos de interés entre otros. Durante el I semestre de 2022, se realizaron 4 sesiones del CIGD así:

Tabla 2. Actas del CIGD I semestre de 2022

No. Acta	Fecha de Realización	Sesión
1	1-feb-22	Ordinaria
2	31-mar-22	Extraordinaria
3	20-abr-22	Ordinaria
4	21-jul-22	Ordinaria

Fuente: Propia OFCIN – actas remitidas por OAPLA

De conformidad a los Planes de Acción del I y II trimestre de 2022 y a los temas evidenciados en las presentaciones efectuadas por el Área de Talento Humano - ARTAH en el CIGD, se realizaron los avances correspondientes al Plan Estratégico de Talento Humano, Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan de Seguridad y Salud en Trabajo, Plan Institucional de Capacitación, Modelo de Felicidad Laboral, entre otros, algunas de las actividades realizadas por ARTAH fueron:





Plan Estratégico de Talento Humano

El Talento Humano en Caja Honor es considerado eje esencial en la consolidación del modelo de felicidad laboral en procura de la transformación digital y la excelencia en el servicio, sustentado en la mejora continua de los procesos en el marco de MIPG, para mantener el índice de Gestión y Desempeño Institucional.

Indicador Evaluación de Competencias: La formulación de este indicador se mide semestralmente obteniendo los resultados al 31 de marzo y al 30 de septiembre de cada vigencia, la información registrada en el PAP del indicador corresponde al II semestre de 2021; de conformidad con lo informado por ARTAH, “De acuerdo con los parámetros de evaluación y la planta para el segundo semestre del 2021, se evaluaron 267 funcionarios con un resultado promedio de 89.2% cumpliendo al 100% en la meta establecida”, mayor o igual al 85%. No obstante, la OFCIN observó que en la liquidación de las nóminas de II semestre de 2021, realizadas a través de Kactus relacionadas en la Tabla 3, el promedio de funcionarios a evaluar correspondía a 275 funcionarios activos y no 267 como se evidenció en el informe del PAP I trimestre 2022:

**Tabla 3. Liquidación funcionarios Nómina
II semestre 2021**

Mes	# Funcionarios
jul-21	275
ago-21	275
sep-21	273
oct-21	276
nov-21	274
dic-21	277
Promedio	275

Fuente: ARTAH Liquidación nóminas Kactus

Es importante resaltar que la información del indicador debe ser pertinente conforme a los parámetros expuestos en la Hoja del Indicador, asimismo, la Plantilla de Presentación de Resultados del Indicador debe contar con la firma del Jefe del Área, como prueba de que evaluó, verificó y aprobó el contenido del mismo para subir el archivo en el sistema Suit Visión empresarial.

$$\text{Indicador Evaluación de Competencias} = \left(\frac{\text{Resultados de competencias de los funcionarios}}{\text{Cantidad de funcionarios evaluados}} \right) \times 100$$

Oportunidad de Mejora Preventiva - OMP2:

La OFCIN recomienda al ARTAH, en atención al resultado obtenido en el informe del PAP del I trimestre 2022, desarrollar la acción correspondiente tendiente al seguimiento y mejora de resultados de las actividades que impactan el desarrollo de las competencias de los funcionarios conforme a la Hoja de Vida Evaluación de Competencias, dado que se observó



que no fue contemplada toda la población incluida en la liquidación de las nóminas del II semestre 2021, con el fin de evitar la materialización del R002 – Errores originados en la liquidación de operaciones, R010 Incumplimiento Normativo y 1° Dimensión de MIPG Talento Humano.

Plan de Incentivos

Al I semestre de 2022, Caja Honor dentro del desarrollo de la premisa de la Felicidad Laboral de sus funcionarios, viene imprimiendo entre otros aspectos, calidad de vida, acentuando el talento y bienestar emocional, permitiendo una simbiosis entidad y empleado, impactando de forma efectiva el ambiente laboral en cada uno de los servidores y su núcleo familiar, a través de las actividades culturales, institucionales, en procura del mejoramiento de la calidad de vida.

Indicador Ambiente Laboral: El resultado de la Medición de Ambiente Laboral corresponde al obtenido en la vigencia anterior, en atención a que este es evaluado anualmente, en el que para afianzar el ambiente laboral en el 2021, se desarrollaron estrategias para el fortalecimiento del ambiente laboral de Caja Honor.

Plan Institucional de Capacitación

El ARTAH a través del liderazgo, el fortalecimiento de las competencias laborales, capacidades y habilidades de los funcionarios, desarrolló en el I semestre de 2022, bajo un esquema ético e integro, innovador productivo, con aprendizaje y vocación de servicio, propende disponer de una batería de funcionarios abanderados con el propósito y el objeto institucional.

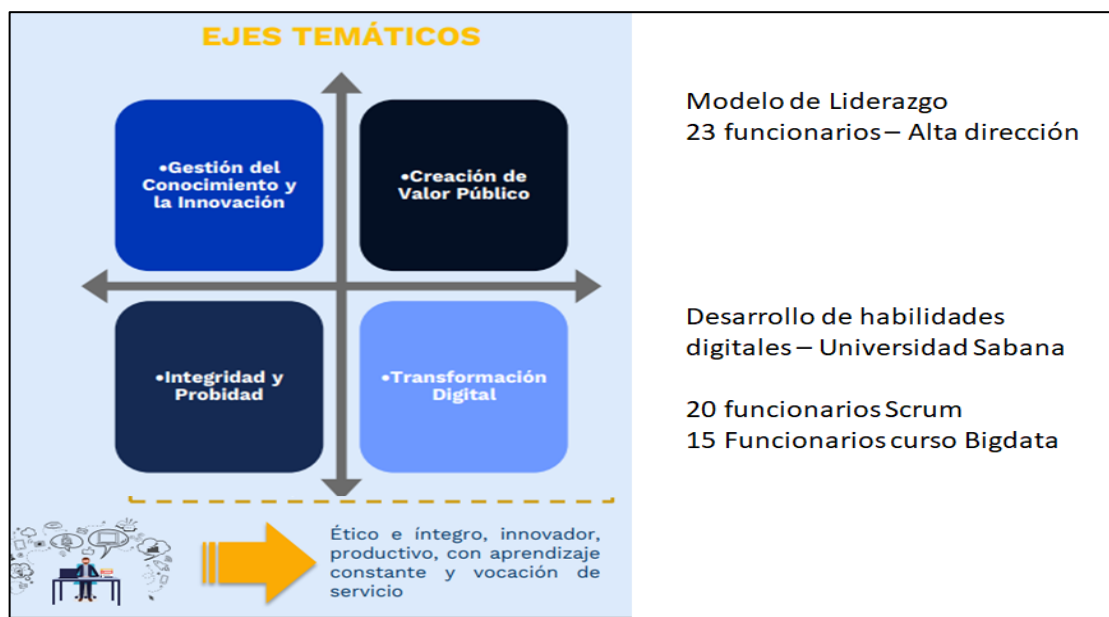


Figura 2. Plan Institucional de Capacitación

Fuente Información: Presentación CIGD según Acta No. 04 del 21-07-2022 gestión II trimestre de 2022



Plan del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en Trabajo

Conforme al cumplimiento normativo de la Resolución 312 de 2021 y los requisitos de la NTC ISO 45001:2018, se realizó al I Semestre de 2022 las actividades proyectadas en cumplimiento al SG-SST, correspondiente al 100%, equivalentes al 29.41% de un total de 51 actividades programadas en la vigencia, en función de mantener la cultura de seguridad y autocuidado, de las cuales entre otras se relaciona la evaluación de la matriz legal por parte de la ARL, actualización de la Política Capacitación, Sensibilización y Divulgación del SG-SST, se realizó capacitación a contratistas, se realizó vigilancia y seguimiento epidemiológico.

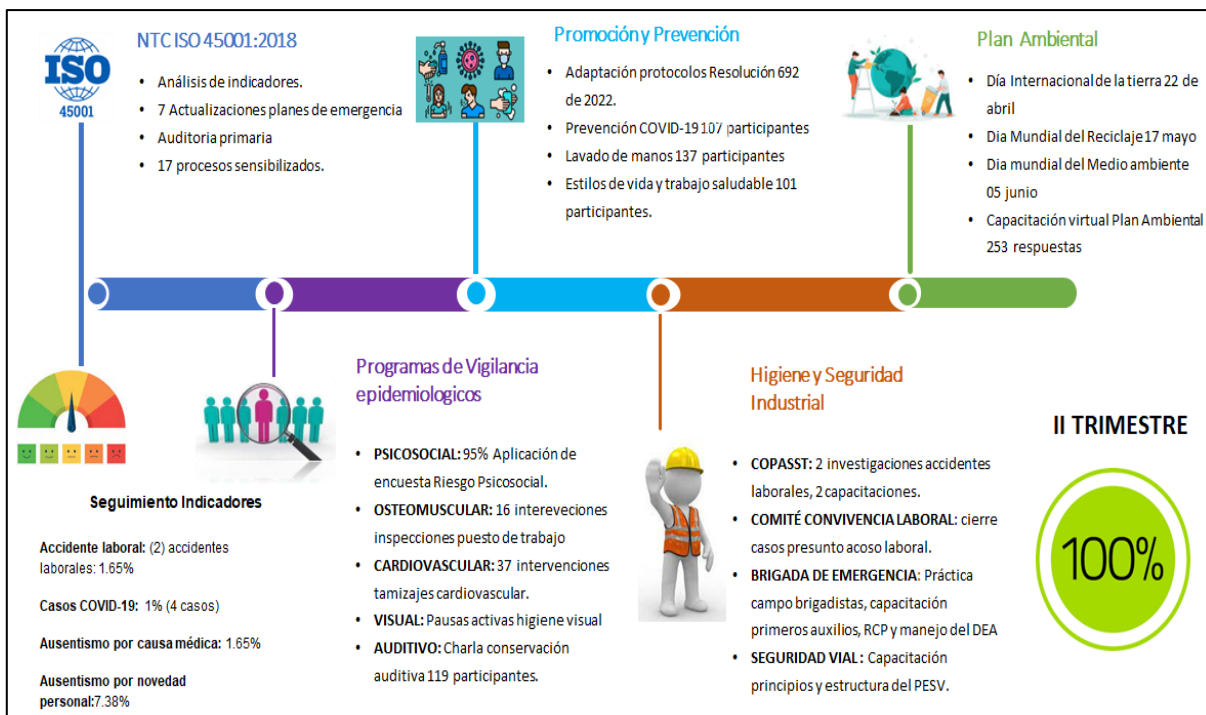


Figura 3. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Fuente Información: Presentación CIGD según Acta No. 04 del 21-07-2022 gestión II trimestre de 2022

Registro y Control Salidas No Conformes

Verificado los informes del indicador por parte de la OFCIN, presentados en el I semestre de 2022, estos no reportan salidas no conformes alguna, no obstante, la OFCIN no observó las salidas no conformes relacionadas a errores en las liquidaciones de las nóminas, como se evidenció en el informe de Auditoría no Programada Nómina No. 15 de 2022, conforme a lo establecido en los procedimientos TH-NA-PR-009 Liquidación Nómina personal planta, aprendices SENA – practicantes universitarios y control de vacaciones de personal – versión 11 del 14-abr-2021 y TH-NA-GU-009 Guía Procesar Nómina versión 008 del 21-mar-2022, y en el numeral 13.7 Liquidar nómina de funcionarios de la Caracterización Gestión de Talento Humano Cód.: TH-NA-CR-001 versión 28 de 12-08-2021; actualizada el 2-09-2022 con la versión 29.



Oportunidad de Mejora Correctiva OMC3:

La OFCIN recomienda al ARTAH, hacer el reporte y registro de las salidas no conformes generadas en lo transcurrido en el I semestre de 2022 y las que se llegasen a presentar, conforme a lo establecido en la Caracterización Gestión de Talento Humano Cód.: TH-NA-CR-001 versión 29 del 2-09-2022, evidenciando el R002 Errores originados en la liquidación de operaciones y el R010 Incumplimiento de obligaciones legales y/o normativas aplicables a la Entidad. Asimismo, al cumplimiento de la 7° Dimensión de MIPG – Control Interno en sus componentes Actividades de Control y Actividades de Monitoreo.

Conclusión del auditor

Como resultado del ejercicio auditor correspondiente a la 1ra. Dimensión Talento Humano, Caja Honor tiene implementado las directrices emitidas por el DAFP, no obstante, la OFCIN evidenció aspectos que deben ser subsanados por el proceso del ARTAH, con el fin de mitigar los riesgos de la Entidad y dar estricto cumplimiento a las actualizaciones normativas.

6.1.2 Segunda Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación

El Direccionamiento Estratégico en Caja Honor es la carta de navegación orientada a contribuir con el bienestar de los miembros de la Fuerza Pública con el fin de brindar a los afiliados una solución de vivienda, cuya gestión está alineada con las Políticas del Gobierno Nacional, las directrices del Ministerio de Defensa Nacional a través del Grupo Social y Empresarial de la Defensa y Bienestar (GSED) y lo contemplado en MIPG.

Direccionamiento Estratégico: El direccionamiento estratégico es un enfoque gerencial que permite a la alta dirección determinar un rumbo claro a donde quiere llevar la Entidad para cumplir sus objetivos en un período determinado, siendo pilar fundamental en el cumplimiento de sus estrategias y la definición de planes institucionales permitiéndole mantener el posicionamiento de la Entidad y la satisfacción de los afiliados. Según lo informado por OAPLA, el Plan Estratégico Institucional 2019-2022 y el Plan de Acción Institucional 2022, fue aprobada por la Junta Directiva de Caja Honor. Como contribución a las Políticas del Gobierno en materia de vivienda, Caja Honor, orientó su **MEGA** para el nuevo cuatrienio, en el sentido de otorgar **87.904** soluciones de vivienda a sus afiliados y beneficiarios. En relación con el **PAI 2022** la de entregar **22.476** soluciones de vivienda a través de los diferentes modelos.

Unidades Estratégicas de Negocio (UEN): Caja Honor, cuenta con 3 Unidades Estratégicas de Negocio que facilitan la ejecución y soporte de las operaciones misionales, para atender las necesidades y acceso a la solución de vivienda de los afiliados que, en atención al período evaluado por la OFCIN, la operación se encuentra alineada en cumplimiento a los objetivos estratégicos, así:



Figura 4. Unidades estratégicas de Negocio (UEN)
Fuente: Isolucion Manual del SGI GE-NA-MC-011 Ver. 33 17-05-2022, Pág. 16

Políticas Institucionales: El Área de Asuntos Gerenciales y Comunicación Estratégica en coordinación con la OAPLA, han establecido en Caja Honor el Código de Buen Gobierno, en el que se determina normas, principios y políticas que orientan el funcionamiento de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía – Caja Honor, para el cumplimiento de su misión en interés de sus afiliados, y a su vez aplicable a las actuaciones de los funcionarios en todos los niveles, vinculados directa o indirectamente con el propósito de fortalecer el mejoramiento permanente, el uso adecuado de los recursos disponibles y la disminución de conflictos de interés.

De acuerdo con lo evidenciado por la OFCIN, se ha realizado la divulgación de dicho Código y se encuentran publicado en el sitio Web de Caja Honor y en la herramienta Isolucion GE-NA-CO-001 versión 14 del 17-08-2022.



 	CODIGO CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO	FECHA: 17/Ago/2022
		VERSIÓN: 014
		CÓDIGO: GE-NA-CO-001

Figura 5. Código de Buen Gobierno versión 14 del 17-08-2022
Fuente Información: Aplicativo Isolucion Gestión OAPLA consulta 19-08-2022

Estipulada la planeación estratégica, así como los principios éticos y valores corporativos; el Código de Buen Gobierno, especifica los Órganos de Administración y la Arquitectura de Control, así como las Políticas y Lineamientos de Gestión.

Mapa de Procesos y Planes Institucionales: El mapa de procesos de Caja Honor Cód.: GE-NA-MP-001 Ver: 2 del 17-05-2015, se encuentra alineado con la estructura organizacional, determinado en los siguientes tipos: estratégicos, misionales, de apoyo y evaluación, fundamentando su nivel de operación en 6 macroprocesos, los cuales se interrelacionan a través de los 17 procesos.



A través de caracterizaciones se encuentran documentados cada uno de los procesos en el que se definen: el objeto, alcance, los elementos de entrada y salida, los riesgos y sus controles, los documentos internos y externos, los indicadores, las políticas de operación, los responsables, su infraestructura, los sistemas de información, el producto no conforme y salidas no conformes.

De conformidad a lo informado por OAPLA, los procesos al II semestre de 2022 se encuentran bajo la estructura organizacional actualizada mediante la Resolución Interna 084 del 02-02-2022, modificada por la Resolución 196 del 25-03-2022.

Caja Honor a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño – (CIGD), realizó seguimiento al cumplimiento del Decreto 612 de 2018, en relación con la integración de los Planes Institucionales Estratégicos y de Acción. Mediante las Resolución Interna 380 de 2021, se actualizan las disposiciones que regulan el comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGD).

La OFCIN verificó el cumplimiento a la publicación y seguimiento trimestral de la integración de los planes institucionales y estratégicos, a través del CIGD, en atención a la Resolución Interna 380 de 2021, con el Plan de Acción Institucional (PAI) correspondientes al I, II, trimestre de la vigencia 2022 en el sitio web de Caja Honor, dando aplicación al Decreto 612 de 2018, como se muestra a continuación:

Tabla 4. Integración de Planes – Caja Honor I semestre 2022

No.	Planes Institucionales	Publicación Página Web 2022		
		Plan	Inf. I trim	Inf. II trim
1	Plan Institucional de Archivos de Caja Honor – PINAR	✓	✓	✓
2	Plan Anual de Adquisiciones – Compras	✓	✓	✓
3	Plan Anual de Vacantes	✓	✓	✓
4	Plan de Previsión de Recursos Humanos	✓	✓	✓
5	Plan Estratégico de Talento Humano	✓	✓	✓
6	Plan Institucional de Capacitación	✓	✓	✓
7	Plan de Incentivos Institucionales	✓	✓	✓
8	Plan de Trabajo Anual en el SST	✓	✓	✓
9	Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano	✓	✓	✓
10	Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI.	✓	✓	✓
11	Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información	✓	✓	✓
12	Plan de Seguridad y Privacidad de la Información	✓	✓	✓

Fuente de Información: <https://www.cajahonor.gov.co/PGC/Paginas/Integración-de-planes.aspx>



Resultados FURAG 2021: Los resultados alcanzados por Caja Honor respecto al desarrollo en la implementación de las políticas de gestión y desempeño institucional través del Formulario Único de Reportes y Avances de Gestión (FURAG 2021), que hace parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), en donde se obtuvo una calificación de 99.4%, ocupando el 1er. Puesto en el sector Defensa y el 4to. Lugar a nivel nacional dentro 146 entidades evaluadas, a su vez se destaca el puntaje obtenido en la Dimensión de Control Interno con 97.0% frente al máximo que fue 99.5%, ocupando el 4to. Lugar frente a 146 entidades que participaron en la medición, como se puede observar a continuación:



Figura 6. Resultados FURAG 2021

Fuente de información: Acta 4 del Comité Institucional de G&D del 21-07-2022

El siguiente es el resultado de las políticas de gestión y desempeño institucional establecidas por MIPG, calificadas en el FURAG 2021, por lo que la OAPLA formuló un Plan de Acción para el FURAG 2022, con el fin de fortalecer las brechas detectadas:

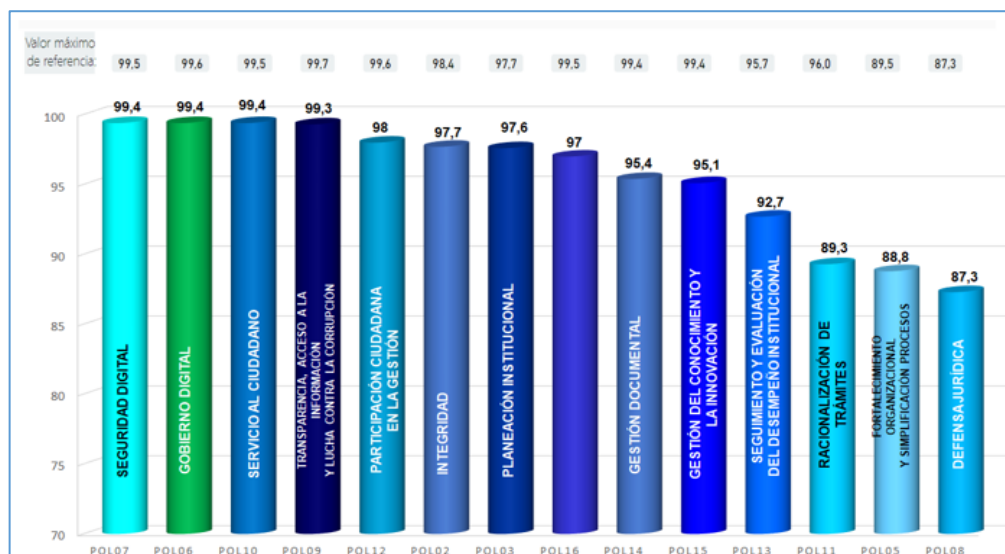


Figura 7. Resultados por política FURAG 2021

Fuente Información: Acta 4 del Comité Institucional de G&D del 21-07-2022





Plan de Auditorías Internas SGI: Se llevó a cabo el ejercicio de las Auditorías Integrales Primarias del Sistema de Gestión Integrado en el I semestre de 2022, (Calidad NTC ISO 9001:2015, Seguridad y Salud en el Trabajo NTC ISO 45001:2018 y Seguridad de la Información y Ciberseguridad NTC ISO 27001:2013), realizado por la OAPLA, OAGRI y ARTHA, a los 17 procesos y los 7 Puntos de Atención. De conformidad a lo informado por OAPLA ante el CIGD según Acta 4 del 21-07-2022, el resultado del ejercicio auditor de las Auditorías Primarias del SGI fue: **10** No Conformidades, **76** Oportunidades de Mejora y **72** Aspectos Favorables, por lo que se aperturaron en el sistema de información Isolucion las acciones respectivas por parte de los procesos, así:

Sistema de Gestión Norma Técnica Colombiana	Calidad 9001:2015			Seguridad de la Información 27001:2013			Seguridad y Salud en el Trabajo 45001:2018			Total		
	NC	OM	AF	NC	OM	AF	NC	OM	AF	NC	OM	AF
Gestión Estratégica	-	1	2	-	-	-	-	-	1	0	1	3
Gestión del Riesgo	-	2	-	-	2	-	-	1	1	0	5	1
Gestión Informática	-	2	-	-	1	-	-	1	4	0	4	4
Gestión Jurídica	-	1	-	-	-	-	-	-	-	0	1	0
Gestión de Vivienda y Mercadeo	-	3	3	-	-	-	-	1	1	0	4	4
Gestión de Comunicaciones	-	2	2	-	2	-	-	-	-	0	4	2
Gestión del Trámite	-	4	-	-	0	-	-	2	-	0	6	0
Administración de Cuentas	-	1	1	-	1	-	1	1	1	1	3	2
Gestión del SAC	-	2	1	-	-	-	-	-	1	0	2	2
Gestión de Tesorería	-	1	1	-	1	-	-	1	-	0	3	1
Gestión de Finanzas y Crédito	-	1	2	-	-	-	-	4	-	0	5	2
Gestión Talento Humano	-	-	-	-	-	-	-	2	2	0	2	2
Gestión Contratación	-	-	2	-	-	2	-	1	1	0	1	5
Gestión Documental	-	1	4	-	-	2	-	2	-	0	3	6
Servicios Administrativos	-	2	-	-	-	-	-	2	-	0	4	0
Gestión Disciplinaria	-	1	-	-	-	1	-	-	1	0	1	2
Auditoría y Control	-	-	1	-	-	2	-	-	1	0	0	4
Total	-	24	19	-	7	7	1	18	14	1	49	40

Figura 8. Resultados de auditoría – Procesos
Fuente Información: Acta 4 del CIGD del 21-07-2022

Sistema de Gestión Norma Técnica Colombiana	Calidad 9001:2015			Seguridad de la Información 27001:2013			Seguridad y Salud en el Trabajo 45001:2018			Total		
	NC	OM	AF	NC	OM	AF	NC	OM	AF	NC	OM	AF
Punto de Atención												
Barranquilla	2	1	-	-	2	-	-	3	1	2	6	1
Bucaramanga	-	1	1	-	1	-	-	1	0	0	3	1
Bogotá	-	2	-	-	-	1	-	1	0	0	3	1
Medellín	-	2	6	1	-	1	1	1	4	2	3	11
Cali	1	2	5	1	-	1	1	2	5	3	4	11
Ibagué	-	1	2	2	-	-	-	3	2	2	4	4
Florencia	-	2	1	-	1	-	-	1	2	0	4	3
Total	3	11	15	4	4	3	2	12	14	9	27	32

Figura 9. Resultados de auditoría – Puntos de Atención
Fuente Información: Acta 4 del CIGD del 21-07-2022



Conclusión del auditor

Como resultado del ejercicio auditor correspondiente a la 2da. Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación, Caja Honor viene cumpliendo con las políticas emitidas por MIPG-DAFP; cuyos avances y gestión son presentadas de manera trimestral ante el CIGD.

6.1.3 Tercera Dimensión Gestión para Resultados con Valores

Esta dimensión permite a la Entidad realizar las actividades que la conducen a lograr los resultados propuestos y a materializar las decisiones plasmadas en su planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público.

De la ventanilla hacia adentro:

Las siguientes fueron las actividades observadas por la OFCIN realizadas en el I semestre de 2022:

Política de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional: Trimestralmente los líderes de proceso de Caja Honor presentan al CIGD, la gestión realizada en cada una de las Políticas de Gestión y Desempeño, así como los avances en los planes de integración y la gestión de los planes de acción correspondientes al I y II trimestre de 2022.

Fortalecimiento Organizacional y simplificación de procesos: Ajuste y actualización de las funciones de las áreas y grupos conforme al Decreto 076 de 2022, expedición de las Resolución Internas 084 y 196 de 2022, actualización documentación de los procesos entre otros.

Gobierno Digital: De conformidad a lo informado por la OAINF, al II semestre de 2022 los siguientes son los avances en la Política de Gobierno Digital:

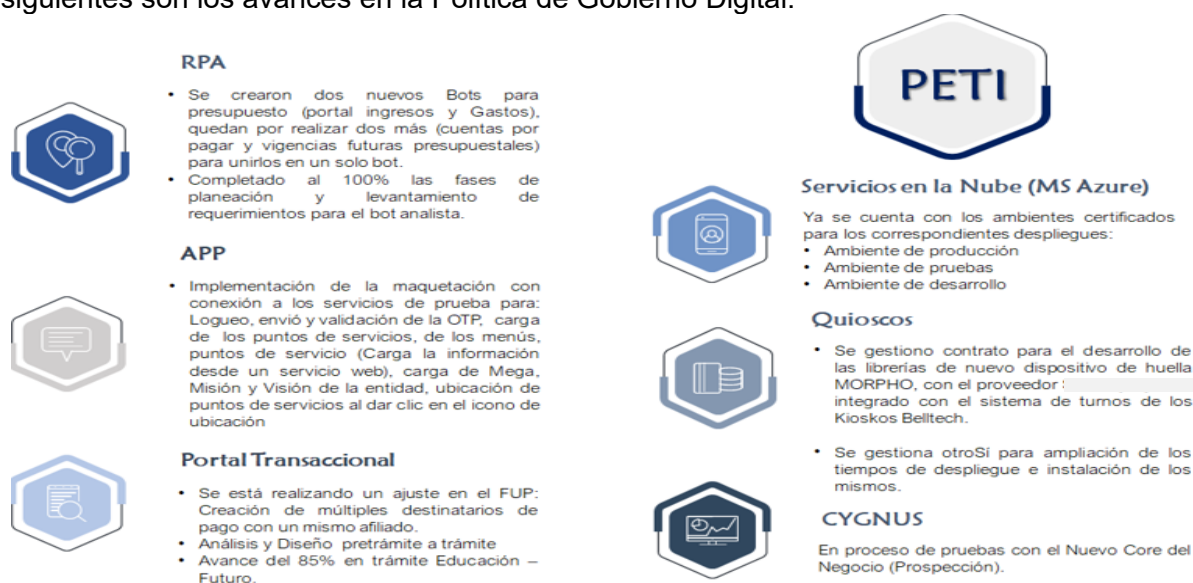


Figura 10: Avances Gobierno Digital

Fuente Información: Presentación CIGD según Acta No. 04 del 21-07-2022 gestión II trimestre de 2022



Asimismo, es preciso mencionar el desarrollo que la Oficina de Informática viene desarrollando e implementando en función de la innovación, la transformación digital y los avances del Core del Negocio; para el fortalecimiento de los proyectos, en beneficio de la atención a los afiliados:



Figura 11: Innovación y Transformación Digital

Fuente Información: Presentación CIGD según Acta No. 04 del 21-07-2022 gestión II trimestre de 2022

Seguridad Digital Ciberseguridad: Firewall: Protección portales Web de la Entidad, Antispam Cloud Office 365: Protección correos electrónicos, Antimalware: Protección contra programas malignos en los dispositivos de la Entidad.

Gestión del Riesgo: *Prevención:* Implementación de indicadores de Sistemas Informáticos para monitoreo y control. *Protección y Detención:* Seguimiento en herramientas perimetrales para la mitigación de vulnerabilidades. *Respuesta y Comunicación:* A las partes interesadas en casos detectados como altos. *Recuperación y Aprendizaje:* Sensibilización a nivel Entidad en prevención y manejo de la información física como digital. Inducciones: 26 funcionarios – 13 contratistas – 9 practicantes – 2 enlaces. Total 50. Capacitaciones: 175 funcionarios – 65 contratistas. Total 240. Informes de Gestión del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI).

De conformidad a lo informado por OAGRI no se evidenciaron eventos de mayor impacto, ni incidentes que afectaran la integridad, disponibilidad y capacidad de la infraestructura y operación de la Entidad.

Plan de Continuidad del Negocio: De acuerdo con la normatividad vigente de la Superintendencia Financiera de Colombia, Caja Honor cuenta con un Plan de Continuidad de Negocio - PCN que permite establecer, implementar, operar, monitorear, mantener, mejorar las medidas preventivas y la capacidad para seguir prestando el servicio a los afiliados, aun cuando ocurra un evento que interrumpa procesos y funciones críticas.

Según lo informado por la OAGRI, durante el I semestre de 2022 se adelantaron actividades con miras a alcanzar la certificación de Sistema de Continuidad de Negocio, basado en la Norma ISO 22301:2019, realizando la revisión y ajuste de los siguientes documentos, teniendo en cuenta el ciclo PHVA:

- a. Políticas de Plan de Continuidad de Negocio PCN.
- b. Plan de Comunicación
- c. Estrategia y proceso
- d. Folletos y Tips para PCN
- e. Matriz de Riesgo tecnológico y de operaciones del PCN.

Planificación (Establecer)	La política, los objetivos, los controles, los procesos y los procedimientos de Continuidad del negocio pertinentemente para mejorar la continuidad del negocio a fin de obtener resultados que se ajusten a las políticas y los objetivos generales de la Caja Promotora de vivienda militar y de policía.
Hacer (Implementación y operación)	Implementar y poner en práctica la política, los controles, los procesos y los procedimientos de continuidad de negocio. Gestión de simulacro o prueba de DRP.
Verificar (Monitorear y revisar)	Monitorear y revisar el desempeño en relación con la política y los objetivos de continuidad de negocio, informar sobre los resultados a la gerencia para que los examine, determine y autorice las acciones de reparación de mejora.
Actuar (Mantener y mejorar)	Mantener y mejorar el SGCN mediante la adopción de acciones correctivas, basadas en los resultados de la revisión por la dirección y la reevaluación del alcance del SGCN y la política y los objetivos de continuidad de negocio.



Figura 12: Gestión Plan Continuidad del Negocio
Fuente Información: Presentación CIGD según Acta No. 04 del 21-07-2022 gestión II trimestre de 2022

Asimismo, se realizó la actualización de los datos en el Manual de PCN, el BIA y el PAC (Punto alternativo de continuidad) de acuerdo con los resultados obtenidos en el simulacro y a los requerimientos y lineamientos de la Entidad.

Core del Negocio: La Alta Dirección a través de la Oficina de Informática, en pro del mejoramiento y actualización de las plataformas que soportan la esencia de la información de la Entidad, al II semestre de 2022 presenta un avance técnico del **68%**, entre las pruebas de certificación completadas y con ajustes, como a continuación se presenta:

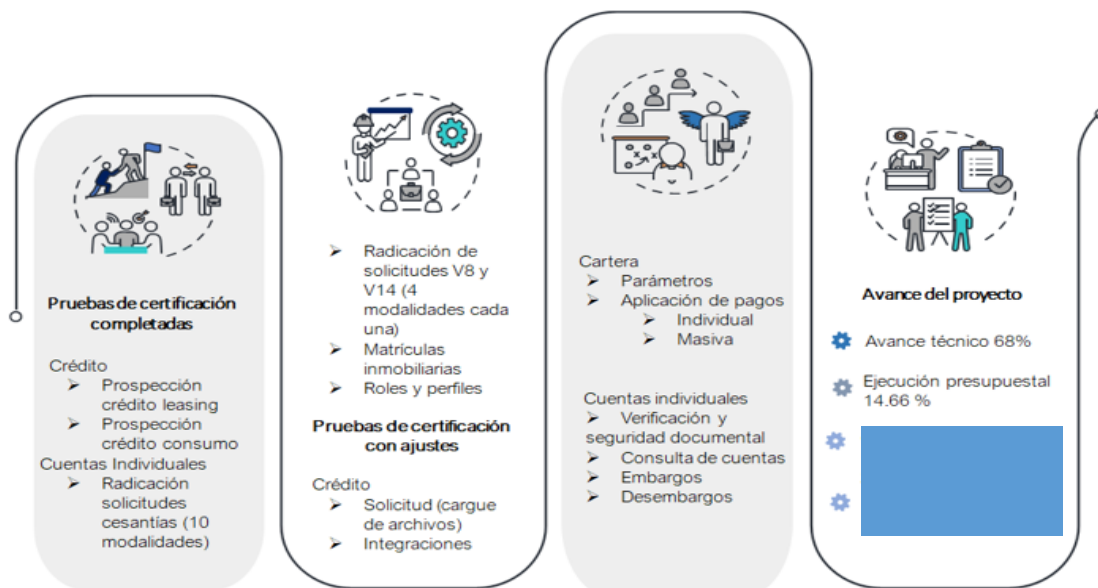


Figura 13: Avances Core del Negocio

Fuente Información: Presentación CIGD según Acta No. 04 del 21-07-2022 gestión II trimestre de 2022

De la ventanilla hacia afuera - Relación Estado Ciudadano:

Racionalización de Trámites: De conformidad a lo informado por el ASERA durante el I semestre de 2022, se publicó en la página Web de la Entidad la Estrategia de Racionalización de Trámites 2022, se analizó el impacto de los sistemas de información y requerimientos frente a los trámites, encontrándose en desarrollo el rediseño del formato electrónico del FUP así como el rediseño de las condiciones del trámite del retiro parcial de cesantías (ampliación, reparación o mejora) de vivienda para así hacer la actualización de los trámites inscritos en el Sistema Único de Trámites - SUIT V3 en II semestre de 2022.



Figura 14: Estrategia Racionalización de Trámites

Fuente Información: Presentación CIGD según Acta No. 04 del 21-07-2022 gestión II trimestre de 2022

Participación Ciudadana: La OFCIN observó los informes de seguimiento realizados por la OAPLA, durante el I semestre de 2022 relacionados con el seguimiento del Plan de Participación Ciudadana del I y II trimestre de 2022, informes publicados en la página web de Caja Honor, así como la presentación para la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas vigencia 2021, de acuerdo con los datos aportados por los diferentes procesos que hacen parte de la Entidad; donde se plasmó el cumplimiento de objetivos establecidos.

Participación Ciudadana
Caja Honor
08/06/2016
Responsables:
Oficina Asesora de Planeación
Área de comunicaciones
Área de Atención al Afiliado

Resultados Participación | **Ejército Nacional** | Armada Nacional | Fuerza Aerea Colombiana | Policía Nacional

2022

 **Seguimiento Plan de Participación Ciudadana II Trim 2022**



 **INFORME INCLUSIÓN SOCIAL II TRIMESTRE 2022**



 **INFORME DE INCLUSIÓN SOCIAL I TRIMESTRE - 2022**



 **Seguimiento Plan de Participación Ciudadana I Trim 2022**



Figura 15. Participación Ciudadana I, II, trimestre de 2022
Fuente: <https://www.cajahonor.gov.co/AtencioAfiliado/Paginas/Participacion-Ciudadana.aspx>
consulta 30-08-2022

En la Figura 16 se observa alguna de las actividades en atención al seguimiento al plan de participación ciudadana, que con corte a 30-06-2022, registró un cumplimiento del 100%:



Figura 16. Participación Ciudadana al II semestre de 2022
Fuente Información: Acta 4 del Comité Institucional de G&D del 21-07-2022



Conclusión del auditor

Como resultado del ejercicio auditor correspondiente a la 3ra. Gestión para Resultados con Valores, Caja Honor viene cumpliendo con las políticas emitidas por MIPG-DAFP.

6.1.4 Cuarta Dimensión Evaluación de Resultados

Esta dimensión tiene como propósito promover en la Entidad el seguimiento a la gestión y su desempeño, a fin de conocer permanentemente los avances en la consecución de los resultados previstos en su marco estratégico.

Política Planeación Institucional: La OAPLA presentó la gestión del desempeño de los procesos a través del resultado trimestral de los Planes de Acción, con un cumplimiento acumulado del **50.72%**, dentro de la meta programada, resultado de la medición de un promedio de 95 indicadores en los 17 procesos permitiendo determinar el desempeño de los procesos al I semestre de 2022, publicados en la página web de Caja Honor:

Tabla 5. Medición Desempeño de Procesos al I semestre 2022

Procesos	I Trim.	II Trim.	Tipo	Número de Indicadores	
				I Trim.	II Trim.
1 Gestión Estratégica	100,00%	99,23%	Estratégico	33	35
2 Gestión del Riesgo	100,00%	100,00%			
3 Gestión Informática	100,00%	100,00%			
4 Gestión Jurídica	100,00%	100,00%			
5 Gestión de Vivienda y Mercadeo	85,96%	88,76%	Misional	35	39
6 Gestión de Comunicaciones	95,75%	87,65%			
7 Gestión del Trámite	93,24%	89,37%			
8 Administración de Cuentas	99,35%	99,55%			
9 Gestión del SAC	99,43%	99,11%			
10 Gestión de Tesorería	99,99%	100,00%			
11 Gestión de Finanzas y Crédito	100,00%	77,60%	Apoyo	20	20
12 Gestión Talento Humano	100,00%	100,00%			
13 Gestión de Contratación	99,31%	96,48%			
14 Gestión Documental	100,00%	100,00%			
15 Servicios Administrativos	100,00%	100,00%			
16 Gestión Disciplinaria	100,00%	100,00%	Evaluación	4	4
17 Auditoría y Control	100,00%	100,00%			
Resultado Desempeño Procesos	98,41%	96,34%		92	98
% Cumplimiento Acumulado	50,72%		Promedio Indicadores Evaluados	95	

Fuente: Propia OFCIN – Información Gestión Análisis Desempeño de Procesos I y II trimestre 2022

Pág. web www.cajahonor.gov.co/PGC/Paginas/SIG.aspx



No obstante haber alcanzado la meta inicialmente establecida en cada trimestre del 96%, a continuación, se hace referencia a algunos indicadores de los procesos que impactaron el cumplimiento de estos:

Proceso de Vivienda y Mercadeo: Respecto a los Modelos de Solución de Vivienda 8, 14 y Leasing, no alcanzaron la meta proyectada en cada uno de trimestres en consecuencia se observa que de 10.499 soluciones de vivienda que debían haberse otorgado al I semestre 2022, se entregaron 8.001 equivalente al **76.21%** y en relación con el total proyectado de la vigencia de 22.475 soluciones, se obtuvo el 35.60%.

Tabla 6. Desempeño del Indicador de los Modelos de Solución de Vivienda

Periodo	Trimestre				I Sem.	Año 2022
	I	II	III	IV		
Modelos (V8, V14, Leasing, Fdo.Solidaridad)	5.300	5.199	5.895	6.082	10.499	22.476
Programado	3.766	4.235	-	-	8.001	8.001
Ejecutado	71,06%	81,46%			76,21%	35,60%

Fuente: Propia OFCIN – Información de la Suite Visión Desempeño de los Procesos 2022

De conformidad a lo informado por ARVIV, algunas de las razones por las cuales no se alcanzó las metas proyectadas de los Modelos de Solución de Vivienda, fueron: Alto nivel de endeudamiento que dificulta la capacidad financiera, desconocimiento del modelo, demora en la entrega de las viviendas nuevas, demora proceso de escrituración y registro y dificultad en el desplazamiento de afiliados en área. En consecuencia, el Proceso de Vivienda y Mercadeo abrió las Acciones Correctivas pertinentes en abril 2022 (362, 364 y 365) en las que, se determinaron actividades tendientes a contrarrestar las debilidades y falencias a través la optimización e implementación de recursos tecnológicos y la articulación con las áreas pertinentes en pro del fortalecimiento de los hábitos financieros, acompañamiento permanente y seguimiento de los trámites de los afiliados.

Proceso de Gestión de Comunicaciones: No obstante, a las estrategias en pro del desempeño del indicador Seguidores en Redes Sociales, para el logro de la participación virtual de los afiliados, como fueron las conferencias en las diferentes unidades militares, en referencia a los modelos de solución de vivienda, divulgación de los servicios disponibles a través del portal transaccional y los diferentes canales de comunicación entre ellos: Facebook, WhatsApp, conferencias presenciales, acompañamiento en los puntos móviles y apertura de los espacios radiales a nivel nacional, la OFCIN observó que el proceso llegó a 3.811 seguidores de los 6.250 programados al I semestre 2022, y en relación con el total proyectado para la vigencia de 12.000 nuevos seguidores alcanzó el 31.76%.

Tabla 7. Desempeño del Indicador Seguidores en Redes Sociales

Periodo	I Trim.	II Trim.	I Sem.	Año
Programado	2.750	3.500	6.250	12.000
Ejecutado	2.381	1.430	3.811	3.811
% Desempeño	86,58%	40,86%	60,98%	31,76%

Fuente: Propia OFCIN – Información de la Suite Visión Desempeño de los Procesos 2022



De conformidad con lo informado por ARCOM, algunas de las razones por las cuales no se alcanzó las metas proyectadas del indicador para aumentar los Seguidores en Redes Sociales, fueron: Situaciones de orden público, por lo que no se logró ir a las unidades militares y el tema de las elecciones presidenciales generó que en las unidades no estuviera permitido al ingreso, por la coordinación y recibimiento de los precandidatos. En consecuencia, el Proceso ARCOM abrió en mayo 2022, la Acción de Mejora 382 estableciendo actividades destinadas a incrementar los seguidores de redes sociales mediante diferentes estrategias de comunicación.

Proceso Gestión del Trámite - Tiempo Global de Trámites: Este indicador mide el porcentaje de cumplimiento de la atención en forma oportuna de todos los trámites en menos o igual a 5 días hábiles, desde su radicación hasta el pago de los valores correspondientes, al I semestre de 2022, se recibieron 52.961 trámites y se gestionaron y pagaron dentro de los 5 días hábiles 44.468 equivalente al **83,96%**.

Tabla 8. Tiempo Global de Trámites

Periodo	I	II	Total I Sem.
Proyectado	26.746	26.214	52.961
Ejecutado	24.162	20.306	44.468
% Desempeño	90,34%	77,46%	83,96%

Fuente: Propia OFCIN – Información de la Suite Visión Desempeño de los Procesos 2022

Proceso Gestión del Trámite - Tiempo Trámites Atendidos ASERA: El propósito del indicador es la gestión del trámite en menos o igual a 2 días hábiles, desde su radicación hasta la entrega al proceso de Administración de cuentas, Gestión Tesorería; al I semestre de 2022, se recibieron 52.961 trámites y se gestionaron en 2 días hábiles 40.280 equivalente al **76,06%**.

Tabla 9. Tiempo trámites atendidos ASERA

Periodo	I	II	Total I Sem.
Proyectado	26.747	26.214	52.961
Ejecutado	22.095	18.185	40.280
% Desempeño	82,61%	69,37%	76,06%

Fuente: Propia OFCIN – Información de la Suite Visión Desempeño de los Procesos 2022

De conformidad a lo informado por ASERA, algunas de las razones por las cuales no se alcanzó las metas proyectadas del indicador en la atención oportuna de los trámites de devolución de aportes, subsidio, cesantías y demás solicitudes, fueron: Vacaciones e incapacidades personal, renuncias y terminación anticipada de contratos, novedades en los certificados bancarios, devolución de trámites por novedades, interrupción en sistemas de información e interrupción verificación en el VUR. En consecuencia, el Proceso de Atención al Afiliado, gestionó en abril 2022, la Acción de Mejora 378 en las que se establecieron actividades destinadas para que los trámites recibidos, revisados y pagados se encuentren dentro de los días determinados de forma que permita a los afiliados adelantar la solución de vivienda en forma oportuna, los recursos de las cesantías o demás productos que tiene la Entidad, dentro del tiempo establecido.



Recomendación No. 1.

La OFCIN en desarrollo de la Auditoria al SIC y concedora de la labor y trabajo que desarrolla la OAPLA, identifico en las publicaciones de los informes de Análisis de Desempeño de Procesos del I y II trimestre de 2022, errores en el contenido de estos, como lo fue en el numeral 5 Indicadores que Impactaron el Cumplimiento Ideal de los Procesos específicamente en el Proceso de Gestión y de Comunicación con el Indicador Seguidores en Redes Sociales, referente a las causas por las que no se alcanzó el cumplimiento respecto a las metas.

Asimismo, en los informes de la presentación del Análisis de Desempeño de Procesos del I y II semestre en la diapositiva 18 correspondiente al Tiempo de Trámites Atendidos por el proceso ASERA, se encuentra mal digitada la cantidad de los trámites atendidos y pagados en 2 días hábiles el cual se presenta la cantidad de 22.905 siendo el real 22.095. Lo anterior fue corroborado con los responsables de los procesos, y lo expuesto en los informes del Plan de acción correspondiente a cada indicador en las hojas de vida, por lo que se recomienda la revisión pertinente de los informes antes de su publicación en la página web de la Entidad, con el fin de contar con la información exacta.

De igual manera, en la formulación y seguimiento del PAAC de la vigencia 2022, publicado por OAPLA como Segunda Línea de Defensa, la OFCIN observó debilidades en el seguimiento y control de la información, lo cual generó que se corrigieran las publicaciones que se encontraban en la página web, por lo anterior la OFCIN recomienda la revisión previa de esta información antes de su publicación, con el fin de evitar la materialización de los riesgos R035 deficiencia en la calidad y entrega inoportuna de la información requerida y respecto a los pilares de disponibilidad, integridad, confidencialidad y autenticación de la información en cumplimiento a las Dimensiones de MIPG 5° - Información y Comunicación y 7° Control Interno en sus componentes Actividades de Control y Monitoreo.

Actualización Políticas de Gestión y Desempeño Institucional

En desarrollo y avance de las políticas determinadas en función del SCI en la Entidad y en cumplimiento a lo establecido por MIPG, Caja Honor desarrolló con el concurso de los procesos actividades tendientes al cumplimiento de estas y al mejoramiento continuo, como son la de Planeación Institucional, Seguimiento y Evaluación del desempeño Institucional, el Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos, Gestión del Conocimiento y la Innovación y la Gestión de Información Estadística entre otras, las cuales fueron promulgados en los 4 Comités de Gestión y Desempeño realizados durante el I semestre de 2022.

A través del CIGD, se realizó la actualización y aprobación de las Políticas del Sistema de Gestión Integrado SGI y el alcance de acuerdo con lo establecido en las normas técnicas NTC ISO 9001:2015, NTC 27001:2013 y NTC 45001:2018, Plan de Gestión del Conocimiento y la Innovación, Política de Gestión de la Información Estadística. En consecuencia, OAPLA informa que Caja Honor cuenta con el SGI certificado por el ICONTEC, y dispone del sistema de información Isolucion, que le permite agilizar, divulgar y actualizar la documentación de los procesos.



Avances Planes de Integración: Dentro de las políticas y planes propios de la gestión de la administración en Caja Honor al I semestre de 2022, se ha realizado actividades tendientes al mejoramiento y cumplimiento en función de la Entidad, como fue la verificación de los planes de acción por procesos PAP, consolidación del cumplimiento del PAI, formulación de la plataforma estratégica y del PAI 2023-2026, entre otros.

Los siguientes son los avances en las políticas y planes de integración e informes presentados en lo corrido al II semestre de 2022 de conformidad a lo informado por la OAPLA:

Políticas y Planes de Integración	Informes
<ul style="list-style-type: none"> Se realizó la verificación del avance II trim. 2022 de los planes de acción por proceso PAP. Se consolidó el informe de cumplimiento PAI II trim. 2022. Se realizaron talleres para la formulación de la plataforma estratégica donde se definió la misión Visión y Objetivos Estratégicos. Mesas de trabajo con subgerencias y oficinas para la definir la formulación del PEI 2023-2026 y PAI 2023. 	<ul style="list-style-type: none"> Avance cumplimiento del PEI II trim 2022. Plan de trabajo de políticas de Gestión y Desempeño MIPG al MDN II trim.2022. Reporte de tableros de control al MDN. Informes de empalme al GSED.

Metas Estratégicas de Solución de Vivienda período 2019 – 2022

De conformidad a lo informado por OAPLA, el cumplimiento de la MEGA a través de los modelos de solución de vivienda, al I semestre 2022, presentó un porcentaje de avance del **72%**, equivalente a la entrega a los afiliados de 63.660 soluciones de vivienda de 87.904 proyectadas; siendo el más representativo el modelo Leasing con 742 soluciones de vivienda de 720 proyectadas equivalente al 103%, y la de menor resultado el modelo de Vivienda 8 con 15.173 soluciones de vivienda de 25.864, alcanzando el 59% de ejecución, así:

Tabla 10. Cumplimiento MEGA al II trimestre de 2022

Modelo	Indicador	Línea base	Proyectado II trimestre	Resultado II trimestre	Porcentaje cumplimiento II trimestre	Proyectado cuatrienal	Resultado acumulado	Porcentaje Avance
MEGA	Total soluciones de vivienda	71.691	5.199	4.235	81%	87.904	63.660	72%
Vivienda 14	Cumplimiento entrega soluciones V14	43.892	3.630	3.231	89%	60.880	47.425	78%
Vivienda 8	Cumplimiento entrega soluciones V8	25.284	1.514	975	64%	25.864	15.173	59%
Héroes (Fondo de Solidaridad)	Cumplimiento entrega soluciones de vivienda Héroes	2.200	Una sola convocatoria reporte anual			440	320	73%
Leasing Habitacional	Cumplimiento entrega soluciones de vivienda Leasing Habitacional	315	55	29	53%	720	742	103%

Fuente Información: Acta 5 del Comité Institucional de G&D del 21-07-2022

Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano (PAAC) 2022

Según lo informado por OAPLA y de acuerdo con la formulación del PAAC 2022 versión 3 realizada el 20-04-2022, se implementaron estrategias para fortalecer la transparencia y la lucha contra la corrupción, gestionando la mejora de los siguientes componentes:

- 1) Fortificar la política de administración de los riesgos de corrupción,
- 2) Cumplir con la estrategia de racionalización de trámites,
- 3) Propiciar espacios de participación ciudadana y rendir cuentas de la gestión institucional,
- 4) Reforzar los mecanismos para la atención a los afiliados y grupo de interés,
- 5) Promover la transparencia y acceso a la información pública y
- 6) Desarrollar actividades orientadas a prevenir y gestionar el conflicto de interés

Asimismo, la OFCIN durante la vigencia 2022, realizó el seguimiento al Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano correspondiente al I cuatrimestre de 2022, con una ejecución del **21.77%** según las 60 actividades programadas en la formulación del PAAC, dichos seguimientos fueron publicados en la página web de Caja Honor dentro de los plazos establecidos y dando cumplimiento a la Ley 1474 de 2011 y 1712 de 2014.

En consecuencia, al I cuatrimestre de 2022 se desarrollaron entre otras las siguientes actividades: Se realizó la audiencia pública de rendición de cuentas 2021 de forma virtual y contó con la participación de 2.236 internautas, se efectuó el diseño e impresión de los nuevos instructivos, de cada modelo de vivienda, con el objetivo de facilitar la comprensión de la información, se llevó a cabo la aplicación de la Encuesta de Satisfacción para el primer trimestre obteniendo una calificación de 4,5 / 5,0, de la mano con el Área de Gestión Documental y la Oficina de Riesgos se diseñó el Flujo No. 248 denominado “Formato Conflicto de Intereses” y en coordinación con el Área de Comunicaciones se llevó a cabo el concurso interactivo “Que tanto sabe de Conflicto de Intereses”.

Asimismo, se actualizó el Mapa de Riesgos de Corrupción publicado en la página web de Caja Honor, como se muestra a continuación.

Anticorrupción y Atención al Ciudadano

Formulación | Informes

2022


 Avance II Cuatrimestre PAAC 2022	 Avance I Cuatrimestre PAAC 2022	 Estrategia de racionalización de trámite de 2022
 MAPA DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN 2022	 Formulación estrategia racionalización consolidado	 PAAC 2022 V3

Figura 17. Plan Anticorrupción y Mapa de Riesgos de Corrupción
Fuente: <https://www.cajahonor.gov.co/PGC/Paginas/Anticorrupcion-y-Atencion-al-Ciudadano.aspx>

Verificación Plan Anticorrupción Oficina Control Interno

Caja Honor

2021 2020 2019 2018 2017 2016 2015 2014 2013



FECHA: 14 January 2022
Seguimiento PAAC OFCIN III Cuatr. 2021





FECHA: 14 September 2021
Seguimiento PAAC OFCIN II Cuatr. 2021





FECHA: 14 May 2021
Seguimiento PAAC OFCIN I Cuatr. 2021




Figura 18. Verificación y Seguimiento Plan Anticorrupción I, II, III cuatrimestre de 2021 OFCIN
Fuente: https://www.cajahonor.gov.co/PGC/Paginas/Verificacion-Plan-Anticorrupcion-OFCIN_.aspx

Resultados Auditorías del Sistema de Gestión Integrado

De conformidad a lo informado por OAPLA al Comité Institucional de Gestión y Desempeño - CIGD el 21-jul-2022, y en cumplimiento al Plan de Auditorías Internas Primarias para la vigencia 2022, la OAPLA – OAGRI – ARTAH presentaron los resultados del ejercicio auditor que fue realizado de manera presencial del 5 al 18 de mayo de 2022. Se ejecutaron las auditorías en los 3 Sistemas de Gestión bajo las normas Calidad NTC ISO 9001:2015, Seguridad de la Información y Ciberseguridad NTC ISO 27001:2013 y Seguridad y Salud en el Trabajo NTC ISO 45001:2018, a los 17 procesos de la Entidad, 7 Puntos de Atención, resultado de este ejercicio auditor se presentó: **10** No Conformidades, **76** Oportunidades de Mejora y **72** Aspectos Favorables, por lo que se aperturaron en el sistema de información Isolucion las acciones respectivas por parte de los procesos.

Sin embargo, la OFCIN observó que en el informe de logros del II trimestre de 2022 del 19-jul-2022 realizado por OAPLA, dirigido al Ministerio de Defensa Nacional y publicado en el Portal Institucional de Caja Honor, relacionado al resultado de las Auditorías Internas Primarias al Sistema de Gestión Integrado el resultado de este fue **8** No Conformidades y **29** Oportunidades de Mejora, evidenciando la OFCIN que no se mantiene los conceptos de los pilares de la seguridad de la información (disponibilidad, integridad, confidencialidad y autenticidad), así como, el índice de Transparencia y Acceso a la Información (ITA).




INFORME TRIMESTRAL DE LOGROS
Abril-junio de 2022


Bogotá, D.C., 19 de julio de 2022
Señor Capitán de Navío
Viceministro de Veteranos y del Grupo Social y Empresarial del Sector Defensa (E)
MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
Carrera 54 No. 26-25
Bogotá D.C.
Asunto: Informe de logros II trimestre 2022

Se efectuaron las auditorías Internas Primarias al Sistema de Gestión Integrado en los 17 procesos y los 7 Puntos de Atención, con el enfoque en las normas NTC ISO 9001:2015, NTC ISO 27001:2013 y NTC ISO 45001:2018. Lo anterior dio como resultado 8 no conformidades y 29 oportunidades de mejora.

En el marco de la formulación de la Planeación Estratégica 2023-2026, se efectuaron dos talleres con participación del Gerente General, Subgerentes y Jefes de Oficina, en donde se revisó y ajustó el direccionamiento estratégico.

NIT: 860021967 - 7
Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá 601 755 7070
Línea gratuita nacional 01 8000 185 570
www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 No. 26-25 - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



Página 6 de 7.

Figura 19. Resultado Auditorías Internas Primarias al SGI I semestre 2022
Fuente: <https://www.INFORME DE LOGROS II TRIMESTRE.docx-FIRMADO.pdf> (cajahonor.gov.co)



Oportunidad de Mejora Correctiva OMC4:

La OFCIN, recomienda a OAPLA realizar una revisión de la información que se entrega a las partes interesadas, dado que se evidenció inconsistencia en la información reportada al GSED 19-07-2022; presentando deficiencia respecto a los pilares de la información (disponibilidad, integridad, confidencialidad y autenticidad), así como al el índice de Transparencia y Acceso a la Información (ITA), frente a los Resultado de las Auditorías Internas Primarias del Sistema de Gestión Integrado vigencia 2022, reportados ante CIGD en Acta 4 del 21-07-2022; materializándose el R035 - Deficiencia en la calidad y entrega inoportuna de la información requerida, al cumplimiento a la Dimensión 5° de MIPG Información y Comunicación y 7° Control Interno, en sus componentes Actividades de Control y Actividades de Monitoreo.

Medición Índice de Satisfacción

Según lo informado por ATEAF, se llevó a cabo la aplicación de la Encuesta de Satisfacción para el I trimestre de 2022, obteniendo una calificación de 4.5/5,0 en una escala de 1 a 5. Asimismo, se realizó la encuesta de satisfacción del afiliado del II trimestre de 2022, en coordinación con ASERA y Líder de Mercadeo, a través de la herramienta tecnológica de CRM; obteniendo una evaluación de 4.6/5.0. La OFCIN evidenció la publicación trimestral del Índice de satisfacción en la página web de Caja Honor, como se observa a continuación:



Figura 20. Índice Trimestral de Medición Encuesta de Satisfacción al Afiliado I semestre 2022
Fuente: <https://www.cajahonor.gov.co/PGC/Paginas/indice-Satisfaccion-Afiliados.aspx>

Conclusión del auditor

Como resultado del ejercicio auditor correspondiente a la 4ta. Evaluación de Resultados, Caja Honor viene cumpliendo con las políticas emitidas por MIPG-DAFP, no obstante, la OFCIN evidenció, aspectos que deben ser subsanados por el proceso OAPLA, con el fin de mitigar los riesgos de la Entidad y dar estricto cumplimiento al seguimiento de la gestión y desempeño por parte de los procesos, de conformidad al esquema de la Primera y Segunda Línea de Defensa del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).



6.1.5 Quinta Dimensión Información y Comunicación

MIPG define la Información y Comunicación como una dimensión articuladora de las demás, puesto que permite a las entidades vincularse con su entorno y facilitar la ejecución de sus operaciones a través de todo el ciclo de gestión, tiene como propósito garantizar un adecuado flujo de información interna.

Sistema de Atención al Consumidor Financiero – SAC

Según lo informado por el ARACF, Caja Honor cuenta con el Sistema de Atención al Consumidor Financiero, que tiene como finalidad tramitar las solicitudes relacionadas con las peticiones, quejas, reclamos, requerimientos, y sugerencias presentadas por los consumidores financieros de Caja Honor y partes interesadas, brindando la información en forma clara, veraz, y verificable; adicionalmente, se tiene el Manual Sistema al Consumidor Financiero SAC GS-NA-MA-001 versión 7 del 13 de agosto de 2021, que establece las políticas, objetivos, roles, responsabilidades, elementos, etapas, procedimientos, infraestructura, diseño y desarrollo de programas dirigidos a la capacitación de funcionarios y a la educación de los consumidores.

De conformidad a informe de ARACF del PAP, el proceso durante el I semestre de 2022, brindó respuesta a 11.214 solicitudes de los consumidores financieros recibidas por el ARSAC, cumpliendo con la meta prevista, las cuales se encuentran tipificadas así:

Tabla 11 PQRD ARACF I Semestre de 2022

CLASE DE SOLICITUD	Trimestre		Total	%
	I	II		
Petición	4.779	4.159	8.938	79,70%
Certificación	895	597	1.492	13,30%
Reclamo	266	264	530	4,73%
Felicitación	67	40	107	0,95%
Requerimiento	21	36	57	0,51%
Sugerencia	19	10	29	0,26%
Queja	17	24	41	0,37%
Agradecimiento	6	8	14	0,12%
Denuncia	1		1	0,01%
Consulta	1	2	3	0,03%
Recursos		2	2	0,02%
Total general	6.072	5.142	11.214	100,00%
% PARTICIPACIÓN	54,15%	45,85%	100,00%	

Fuente Información: SVE PAP ARACF II trimestre de 2022

El proceso ARACF realizó un análisis de favorabilidad de **571** solicitudes que corresponden a 41 Quejas y 530 Reclamos, de las cuales 70 fueron a favor del consumidor financiero, lo que corresponde al 0,62% de las solicitudes ingresadas durante el I semestre de 2022 (**11.214**).



De conformidad a lo informado por OAPLA ante el CIGD en el Informe de Seguimiento y Evaluación de Desempeño Institucional el proceso ARACF presentó una gestión para el I trimestre de 2022 del 99.4% y para el II trimestre de 2022 del 99.11%.

Rendición de Cuentas

De acuerdo con lo informado por la OAPLA, el 22-abr-2022, se llevó a cabo la audiencia pública de Rendición de Cuentas vía Online y fue transmitida a través de streaming, redes sociales, y en diferido por el Canal Institucional. Se contó con la participación de 2.236 internautas. El evento inició a las 10.00 am y finalizó a las 11.25 am. Asimismo, se ejecutaron las actividades programadas del cronograma de Rendición de Cuentas y Participación Ciudadana, dando cumplimiento a las disposiciones legales y normativas frente a la obligatoriedad que tienen las empresas de Rendir Cuentas, y de acuerdo con lo establecido en el Manual Único de Rendición de Cuentas del Departamento Administrativo de la Función Pública - MURC.



Figura 21. Rendición de Cuentas y Participación Ciudadana 2021

Fuente: Informe Rendición de Cuentas 2021

https://www.cajahonor.gov.co/documentos/OAPLA/INFORME_DE_RENDICION_DE_CUENTAS_2021.pdf

Rendición de Cuentas.



Figura 22. Publicación Página Web - Rendición de Cuentas y Participación Ciudadana 2021

<https://www.cajahonor.gov.co/AtencioAfiliado/Paginas/Rendicion-Cuentas.aspx>



Mecanismos de Comunicación.

Según lo informado por ARCOM, Caja Honor tiene definidos mecanismos de comunicación con los usuarios internos y externos, para el efecto cuenta con un plan de comunicaciones diseñado para la vigencia, que contiene estrategias que permiten establecer e implementar herramientas y actividades para divulgar de manera efectiva la información institucional de interés y beneficio para los afiliados de la Entidad; con el fin de cumplir con las metas establecidas por Caja Honor, en cuanto a la entrega de soluciones de vivienda a sus afiliados, previstas en el Plan de Acción Institucional y el Plan Anual de Mercadeo.

En el I trimestre de 2022, se logró aumentar el número de seguidores en redes sociales en 2,381 de la meta de 2,750, correspondiente al 86,58%; en el II trimestre el número de seguidores fue de 1.430 sobre una meta de 3.500 ejecutando el 40.86%, por lo anterior, el proceso ARCOM abrió en mayo 2022, la Acción de Mejora 382 estableciendo actividades destinadas a incrementar los seguidores de redes sociales mediante diferentes estrategias de comunicación como se muestra a continuación:

Tabla 12. Desempeño del Indicador Seguidores en Redes Sociales

Periodo	I Trim.	II Trim.	I Sem.	Año
Programado	2.750	3.500	6.250	12.000
Ejecutado	2.381	1.430	3.811	3.811
% Desempeño	86,58%	40,86%	60,98%	31,76%

Fuente: Propia OFCIN – Información de la Suite Visión Desempeño de los Procesos 2022

De conformidad a lo evidenciado por la OFCIN, fueron publicados en la página web de Caja Honor los diferentes informes para conocimiento de las partes interesadas, en cumplimiento a las normas internas y disposiciones legales, como se evidencia a continuación:



Figura 23. Publicación Página Web – Planeación Gestión y Control – Cumplimiento PEI I trimestre 2022 <https://www.cajahonor.gov.co/PGC/Paginas/Plan-Estrategico.aspx>



Informes Logros

Caja Honor
25/04/2016

2022 2021 2020 2019 2018 2017 2016 2015 2014 2013



Logros I Trim - 2022





Logros II Trim - 2022



Figura 24. Publicación Página Web – Planeación Gestión y Control – Informes Logros I y II trimestre 2022
<https://www.cajahonor.gov.co/PGC/Paginas/Informes-Logros.aspx>

Informes Estadísticas

30/03/2016

2022 2021 2020 2019 2018 2017 2016 2015 2014 2013



Estadísticas II Trim 2022





Estadísticas I Trim 2022



Figura 25. Publicación Página Web – Planeación Gestión y Control - Estadísticas I y II trimestre 2022
Fuente: <https://www.cajahonor.gov.co/PGC/Paginas/Informes-Estadisticas.aspx>

De conformidad a lo informado por OAPLA se realizó el evento Vivienda Week que tiene como objetivo ofrecer experiencias digitales y físicas a través de la promoción de los modelos de solución de vivienda, oferta inmobiliaria y financiera de los aliados comerciales con actividades en simultaneo como webinars (charlas virtuales), y activaciones de constructoras, inmobiliarias y entidades financieras en las sedes de Caja Honor y en el Cantón Occidental durante una semana con el fin de motivar a los afiliados a comprar vivienda.

Se lanzó la XXIII Feria Inmobiliaria virtual, programada entre el 24 de mayo al 24 de julio de 2022, con participación de constructoras e inmobiliarias a nivel nacional, con corte a junio 2022 se registraron 16.308 afiliados interesados en la oferta inmobiliaria.

Plan de Acción Institucional

Según con lo informado por la OAPLA, durante el I trimestre de 2022, de acuerdo con la gestión de los procesos, el cumplimiento de PAI, en promedio fue del **98.84%**, cumpliendo con la meta prevista (96%), Perspectiva Afiliados: 95.64%, Financiera: 100%, Aprendizaje e Innovación: 99.73% y Procesos Internos: 100%.

Asimismo, el resultado del nivel de ejecución PAI para el II trimestre de 2022, fue de **99,21%** cumpliendo la meta del 96%. Los resultados por perspectiva fueron los siguientes: Afiliados 96,22%, Financiera: 87,56%, Aprendizaje e Innovación 97,62% y Procesos Internos 99.58%. Frente al año, se alcanzó un avance en el cumplimiento del 50,54%.

Plan de Acción Institucional

31/03/2016



Figura 26. Publicación Página Web – Resultados seguimiento PAI I y II trimestre 2022
<https://www.cajahonor.gov.co/PGC/Paginas/Planes-de-Accion.aspx>

Medición Desempeño de Procesos

De los **92** indicadores del I trimestre 2022, 85 presentaron cumplimientos que permitieron resaltar la eficaz gestión para alcanzar los objetivos y metas propuestas por la Entidad; 3 presentaron un cumplimiento de la vigencia en estado de alerta (Tiempo global del trámite, Tiempo trámites atendidos ASERA, Seguidores redes sociales) y 4 indicadores en estado crítico (Soluciones de vivienda v14, Soluciones de vivienda 8, Soluciones de vivienda Leasing Habitacional y total soluciones de vivienda).

De igual manera, de los **98** indicadores del II trimestre 2022, 86 presentaron cumplimientos que permitieron resaltar la eficaz gestión para alcanzar los objetivos y metas propuestas por la Entidad; 5 presentaron un cumplimiento de la vigencia en estado de alerta (Soluciones de vivienda V14, Solucione de vivienda V8, Seguimiento créditos de vivienda, Oportunidad en la contratación y Cumplimento PEI) y 7 indicadores en estado crítico (Soluciones de vivienda 8, Soluciones de vivienda Leasing Habitacional, Seguidores en red social, Tiempo Global de Trámites, Tiempo de trámites atendidos ASERA, Provisión de recursos para subsidios, Eficiencia administrativa).

Por lo anterior, se aperturaron en el sistema de información Isolucion las acciones correspondientes por parte de los procesos.



Medición Desempeño de Procesos

29/03/2016



Figura 27. Publicación Página Web – Medición Desempeño de Procesos I y II trimestre de 2022
<https://www.cajahonor.gov.co/PGC/Paginas/SIG.aspx>

Recomendación No. 2

La OFCIN recomienda a la OAPLA, implementar en el repositorio de SVE - Desempeño de los Procesos que los informes correspondientes a los resultados de los PAP deben estar debidamente firmados por el líder del proceso, en cumplimiento al Instructivo de la formulación del PAP de cada proceso Código: GE-NA-FP-001 Versión 6.1 del 06-09-2022 adjuntando el respectivo PDF de cada período evaluado con su respectiva aprobación, con el fin de mantener la trazabilidad de la información y cumplir con las políticas de integridad, disponibilidad y confidencialidad de la información, establecidos y definidos en la política de seguridad de la Información y Ciberseguridad contenida en el Manual de Seguridad de la Información y Ciberseguridad con Código: GR-NA-MA-009 Versión 03 del 25-06-2021, así como en la NTC ISO 31000:2018 Gestión del Riesgo, Principios y Directrices.

Recomendación No. 3

La OFCIN recomienda a la OAINF y AGEDO realizar revisión de la información, así como la integración de los sistemas de información, que se encuentra en el Gestor Documental Dodo Docs, dado que se observó que algunos flujos como el 129 Pago a Proveedores, no contiene toda la información pertinente relacionada a los pasos de dicho flujo. Asimismo, no se evidencia la trazabilidad de las tareas libres creadas a través de este gestor, lo anterior en cumplimiento al procedimiento Control de Registros Código: GD-NA-PR-001 Versión 008 del 10-08-2018, con el fin de evitar la materialización de los riesgos identificados en cada proceso y el cumplimiento a las Dimensiones de MIPG 5°- Información y Comunicación y 7° Control Interno en sus componentes Actividades de Control y Monitoreo.

Eficiencia del Gasto Público

De conformidad a lo informado por el Área de Gestión Documental – AGEDO, Caja Honor, a través de la Subgerencia Administrativa, lidera la política de uso racional del papel, establecida por la Directiva Presidencial, trabajando en campañas de sensibilización en el consumo de papel a través del gestor documental, el cual ha permitido que disminuya el consumo en las dependencias de Caja Honor.

De conformidad a lo informado por AGEDO en el PAP del II trimestre de 2022, “Caja Honor ha venido implementando estrategias que han contribuido en el ahorro exponencial en el consumo de papel durante los últimos años, realizando un comparativo con la vigencia 2018 la Entidad pasó de un consumo promedio semestral de 800 resmas a **580** resmas; de las cuales 270 resmas en el I trimestre de 2022 y 310 resmas en el II trimestre de 2022. De acuerdo con los datos estadísticos en el I semestre de 2021 se realizó un consumo de 598 resmas y comparado con el I semestre de 2022 este disminuyó a 580 resmas para el mismo período, presentando un ahorro de 18 resmas en lo corrido de la vigencia 2022”.

De conformidad a lo informado por OAPLA en el informe de logros del I y II trimestre de 2022, la Entidad ha cumplido con la Política de eficiencia administrativa en un 100% de acuerdo con la meta programada.

Conclusión del auditor

Como resultado del ejercicio auditor correspondiente a la 5ta. Dimensión Información y Comunicación, Caja Honor tiene implementado la Política de Transparencia de la Información Pública, así, como un Gestor Documental para la información al interior de la Entidad; dando cumplimiento a las directrices emitidas por el DAFP, no obstante, la OFCIN evidenció, aspectos que deben ser subsanados por los procesos OAPLA, OAINF y AGEDO, con el fin de mitigar los riesgos de la Entidad y dar estricto cumplimiento a lo establecidos y definidos en la política de seguridad de la Información y Ciberseguridad contenida en el Manual de Seguridad de la Información y Ciberseguridad con Código: GR-NA-MA-009 Versión 03 del 25-06-2021, así como en la NTC ISO 31000:2018 Gestión del Riesgo, Principios y Directrices y Circular Externa 052-2007 de la SFC.

6.1.6 Sexta Dimensión Gestión del Conocimiento y la Innovación

La gestión del conocimiento y la innovación fortalece de forma transversal a las demás dimensiones del MIPG en tanto busca que las entidades públicas analicen las formas en las que genera, captura, evalúa y distribuye el conocimiento, de manera que estas puedan aprender de sí mismas y de su entorno, con el objetivo de mejorar su gestión.

Según lo informado por OAPLA, para Caja Honor esta dimensión es fundamental el conocimiento y/o capital intelectual, pues es su activo principal, que debe estar disponible y accesible para todos, con procesos de búsqueda y aplicación efectivos, que consoliden y enriquezcan la gestión institucional.

Caja Honor ha dispuesto de un repositorio en la intranet llamado “Gestión de Conocimiento”, donde se publican todas las capacitaciones, videos, tips, lecciones aprendidas y datos de interés para conocimiento de todos los 17 procesos de la Entidad, asimismo, se realiza diferentes campañas para el fortalecimiento del mismo y conocimiento de los funcionarios y colaboradores de la Entidad.



INICIO

GERENCIA GENERAL

COMUNICACIONES

TALENTO HUMANO

CENTRO DE MARCA



GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO POR PROCESOS



MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL

PROCESOS ESTRATÉGICOS

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

Gestión Estratégica

Comité IGD
MIPG
Informes de auditorías Internas del SGI
Datos de Interés
Política institucional

Gestión del Riesgo

Datos de Interés
Política institucional
Capacitaciones
Lecciones aprendidas
Tips

Gestión Informática

Avances de Proyectos
Lecciones aprendidas
Capacitaciones
Tips

Gestión Jurídica

Lecciones aprendidas
Capacitaciones
Tips

¡Micrositio Gestión del Conocimiento!



Comunicaciones
Para All for one

¡Buenos días, familia Caja Honor!

Les invitamos a conocer el micrositio de Gestión del Conocimiento, a través del cual, podrán realizar diferentes actividades como capacitaciones, tips de interés y más.

¡No se lo pierdan!

Figura 28. Repositorio Gestión del Conocimiento en la Intranet Caja Honor – vigencia 2022
Fuente Información: <http://intranet/Paginas/Gestion-Conocimiento.aspx> consulta 26-08-2022



Capacitaciones 2022

> Portal Intranet / Capacitaciones / Capacitaciones 2022

Por: Comunicaciones
Fecha de actualización:

<ul style="list-style-type: none"> > Capacitaciones > Capacitaciones 2016 > Capacitaciones 2017 > Capacitaciones 2018 > Capacitaciones 2019 > Capacitaciones 2020 > Capacitaciones 2021 > Capacitaciones 2022 	 Ciberseguridad Aspectos Claves para Caja Honor	 Capacitación Educación Financiera Aprendiendo con Honor 2022 I	 OFCIN Y LINEAS DE DEFENSA SEGÚN MIPG
	 CAPACITACIÓN PLAN DE CONTINUIDAD DE NEGOCIO	 CAPACITACIÓN SARLAFT I SEMESTRE 2022	 REQUISITOS SGSST CONTRATISTAS
	 PPT HABITOS Y ENTORNOS SALUDABLES DRA DIANA PICO	 INDUCCIÓN COPASST 2021-2023	 Capacitación SARO 2022

Figura 29. Repositorio Capacitaciones en la Intranet Caja Honor – I semestre 2022 – consulta 30-08-2022
<http://intranet/Capacitaciones/Paginas/Capacitaciones-2022.aspx> Capacitaciones 2022

Caja Honor en cumplimiento del Objetivo Estratégico 5° Promover la innovación y transformación digital en la prestación del servicio y la mejora continua de los procesos, ha implementado herramientas tecnológicas y de inteligencia artificial para atender las necesidades de los afiliados, brindar acceso oportuno a la información, adelantar los trámites en línea ante la Entidad, y las actividades operativas automáticas al interior de los procesos; de conformidad al informe del PAI I y II trimestre de 2022 OAPLA informó las siguientes:

“Chat Bot: Es un programa informático que utiliza técnicas de inteligencia artificial, de servicio permanente en la página web de Caja Honor, disponible 7X24 horas para interactuar con los afiliados y beneficiarios a nivel nacional, con el fin de garantizar de manera efectiva y sencilla el acceso al Chat Bot, accesibilidad con lenguaje claro y comprensible para el afiliado y beneficiarios.”

“Bot para presupuesto: El cual consolida cuatro bots (portal de ingresos, Gastos, cuentas por pagar y vigencias futuras presupuestales).”

“Bot de notificaciones: El cual permite enviar a través de un correo electrónico las certificaciones a los afiliados, para esto se activó el servicio de envío de correo.”

“Bot analista: Durante el I semestre de 2022, se ejecutaron las actividades programadas referente a la implementación, el cual realiza acciones de verificar, analizar, actualizar y asegurar cuentas individuales que cumplan con el parámetro establecido, cumpliendo con la meta prevista.”



“Gestión Documental Física y Electrónica: Durante el I semestre de 2022, se ejecutaron actividades programadas relacionadas con la actualización del Programa de Gestión Documental PGD. (Marco normativo, actualización de políticas, objetivos, programas específicos de gestión documental, entre otros); diagnóstico esquema de metadatos, plan de capacitación, cumpliendo con la meta prevista.”

Las siguientes fueron las actividades desarrolladas al I semestre de 2022, por el grupo interdisciplinario liderado por la Alta Dirección, dentro del avance del Plan de Gestión del conocimiento, la innovación y la investigación, en pro de la prestación del servicio y la mejora continua de los procesos:

- Formación y aplicación de talleres de la metodología IMRD (Introducción, Método, Resultados, Discusión), la cual aún se encuentra en desarrollo.
- Formación y aplicación de talleres del mapa de experiencia del cliente en cada una de las fases.
- Documentar métodos de ideación.
- Taller de ejercicio de “Puntos de dolor” con la participación de los Puntos de Atención y la Subgerencia de Vivienda y Proyectos.
- Divulgar las páginas de botón de transparencia, botón participa y trámites del portal GOV.CO a todos los procesos.
- Revisar, actualizar y divulgar inventario de las herramientas de uso y apropiación del conocimiento en la Entidad.



Figura 30. Grupo interdisciplinario de Gestión del Conocimiento, la innovación y la investigación
Fuente Información: Acta 4 del Comité Institucional de G&D del 21-07-2022

Conclusión del auditor

Como resultado del ejercicio auditor correspondiente a la 6ta. Dimensión de Gestión del Conocimiento e Innovación, Caja Honor en atención al Plan de Capacitación viene desarrollando actividades para el mejoramiento de las habilidades de los funcionarios y colaboradores para la gestión de los procesos, facilitando a través del repositorio Gestor del Conocimiento la consulta de estas, en cumplimiento a las directrices de MIPG.



6.1.7 Séptima Dimensión Control Interno

MIPG promueve el mejoramiento continuo de las entidades, razón por la cual éstas deben establecer acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para la prevención y evaluación de éste. La actualización del MECI a través de MIPG, en una primera instancia permitirá a través de su esquema de Líneas de Defensa, definir la responsabilidad y autoridad frente al control y de sus 5 componentes, establecer al interior de las entidades, la efectividad de los controles diseñados desde la estructura de las demás dimensiones de MIPG. Bajo este marco metodológico en materia de control interno, las responsabilidades de la gestión de riesgos y del control están distribuidas en varias áreas y no se concentran en las oficinas de control interno.

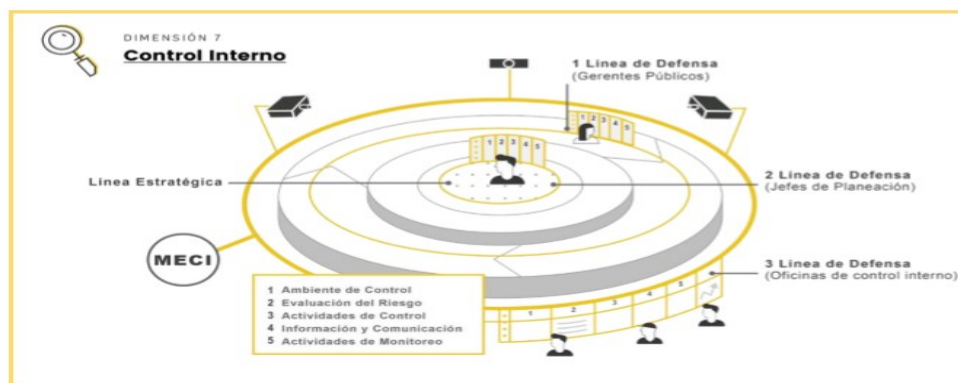


Figura 31. Dimensión 7 Control Interno

Fuente de Información: Manual Operativo MIPG DAFP 2021 Versión 4 página 111

El rol de la Auditoría Interna se encuentra enmarcado para las entidades del Estado, en la Ley 87 de 1993, Decreto 648 de 2017, Decreto 1499 de 2017, las demás aplicables, así como sus modificaciones y/o actualizaciones; por su parte, para las Entidades vigiladas por la Superintendencia Financiera de Colombia (SFC), en la Circular Básica Jurídica (CBJ) CE 029 de 2014 Parte I, Título I Capítulo IV (con sus modificaciones y/o actualizaciones); el proceso de Auditoría Interna como Tercera Línea de Defensa, se fundamenta en criterios de independencia y objetividad de aseguramiento, entendiendo por tal el examen objetivo de evidencias con el propósito de proveer una evaluación independiente de los procesos de gestión de riesgos, control y gobierno corporativo, con base en los lineamientos del MIPG y demás normatividad aplicable, retroalimentando los resultados obtenidos a la Junta Directiva (JD), Comité de Auditoría (CA), GERGE y a los 17 procesos de la Entidad.

6.1.7.1 Ambiente de Control

De conformidad a lo informado por ARTAH y UCODI se realizaron diferentes actividades al interior de la Entidad con el fin de socializar las diferentes temáticas del Código de Ética, Integridad y Conducta y a la Política de Integridad y Conflicto de Interes, de acuerdo con lo programado en el Plan de Capacitación.





Figura 32. Actividades Política de Integridad y Conflicto de Interés
Fuente de Información: Acta Comité Institucional de Gestión y Desempeño del 21-jul-2022

De conformidad a lo informado por OAGRI, la Entidad cuenta con el Manual de Seguridad de la Información y Ciberseguridad. Cód. GR-NA-MA-009, Ver 3 del 13-9-2021, el cual propende por el aseguramiento de la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información de la Entidad, apoyada en la metodología de gestión de riesgos, los requerimientos regulatorios y aplicación de los estándares internacionales, acordes con la misión de Caja Honor, con el fin que los funcionarios, contratistas y partes interesadas, den cumplimiento, uso adecuado y aplicación a los niveles de seguridad y ciberseguridad, implementados por la Entidad.

6.1.7.2 Evaluación del Riesgo

Según lo informado por Oficina Asesora de Gestión del Riesgo - OAGRI, Durante el II trimestre de 2022 se realizaron cambios y ajustes a los riesgos operacionales, causas y controles de mitigación de los procesos; de acuerdo con el Manual de SARO y el cronograma de actividades, asimismo, se llevaron a cabo 4 reuniones en abril de 2022 del Grupo de Expertos para la identificación y ajustes de los riesgos operacionales. Se cuenta con las matrices de riesgos por cada uno de los 17 procesos, el cual es verificado y monitoreado trimestralmente por la OAGRI, a través de la herramienta Vigía.

Caja Honor realiza Comités de Riesgos, las cuales son plasmados en actas donde su objeto es la de apoyar a la Junta Directiva y a la Gerencia General, en la definición, seguimiento y control en la identificación, diagnóstico y manejo de los riesgos en el desarrollo del objeto social de la Entidad.

De otra parte y de acuerdo con la Ley 1474 de 2011 Artículo 73 “Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano”, Caja Honor durante el I trimestre de 2022 realizó la elaboración y publicación de la matriz de riesgos de corrupción a través de la OAGRI en el sitio web y la OFCIN verificó y realizó el respectivo seguimiento del avance del I cuatrimestre en abril de 2022, como se evidenciaron en las Figuras 16 y 17 de este informe.



La OFCIN, en cumplimiento a la CE 038 de 2009 de la S.F.C, incorporada en la CE 029 de 2014 de la SFC, ha efectuado evaluación y seguimiento a los SAR, cuyas observaciones han sido tenidas en cuenta por la Administración, con el fin de fortalecer y/o establecer controles que mitiguen la materialización de los riesgos inherentes al negocio. Durante el I semestre de 2022 realizó las siguientes auditorías: a) SARLAFT: Informe 4-2022 con 4 OM y 5 Recomendaciones b) SARM: Informe 9-2022 con 0 OM y 5 Recomendaciones, para la mejora continua de los procesos.

De conformidad al resultado de estas Auditorías, la OFCIN no observó incumplimiento a las Políticas del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo y Políticas del Riesgo de Mercado.

6.1.7.3 Actividades de Control

De acuerdo con lo informado por la Oficina Asesora de Gestión del Riesgo - OAGRI, la Entidad registra un total de 74 riesgos operacionales identificados, con un perfil de riesgo residual, para el segundo trimestre de 2022, de 2.45 1 puntos, donde se evidencia que se mantiene el nivel de exposición Bajo dada la efectividad de los controles y la cobertura de estos; de igual forma Caja Honor vela por la Seguridad de la Información y Ciberseguridad, así como la Continuidad del Negocio mediante el Plan PCN, orientado al cumplimiento de los Objetivos Institucionales. Caja Honor a través de la OAGRI durante el I semestre de 2022, realizó en forma mensual los Informes de SARC, SARM, SARL a la Alta Dirección y de forma trimestral realizó y publicó en la página web los correspondientes reportes trimestrales 2022 sobre la gestión y el funcionamiento del Sistema de Administración de Riesgo SARLAFT y SARO, en los siguientes enlaces:

Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SARLAFT)

Caja Honor
10/05/2016

2022 2021 2020 2019 2018 2017 2016 2015 2014 2013

Informe SARLAFT II Trimestre 2022

Informe SARLAFT I Trimestre 2022

Figura 33 Informes Trimestrales OAGRI – SARLAF I semestre 2022
<https://www.cajahonor.gov.co/PGC/Paginas/Sistema-de-Administracion-SARLAFT.aspx>



Sistema de Administración de Riesgo Operativo

Caja Honor
10/05/2016



Figura 34. Informes Trimestrales OAGRI SARO I semestre 2022
<https://www.cajahonor.gov.co/PGC/Paginas/Sistema-de-Administracion-de-Riesgo-Operativo.aspx>

De conformidad a lo informado por la OAGRI al CIGD en el Acta 4 del 21-jul-2022, dentro de la gestión adelantada a junio de 2022, se implementaron indicadores del Sistema de Administración de Riesgos de Información y Ciberseguridad para monitoreo y control, se realizó seguimiento en las herramientas perimetrales para la mitigación de vulnerabilidades, se realizó sensibilización a nivel de la Entidad en la prevención y manejo de la información tanto física como digital. En el I trimestre de 2022 se realizaron 43 Inducciones y 166 Capacitaciones y en el II trimestre de 2022 se efectuaron 10 Inducciones y 74 Capacitaciones relacionados con la Política de Seguridad Digital.

6.1.7.4 Información y Comunicación

Caja Honor a través del Área de Comunicaciones - ARCOM, creó el flujo documental 95 (Solicitud Orden de Producción), a través del cual los diferentes procesos, solicitan la publicación de los diferentes informes de Caja Honor, de conformidad a los lineamientos establecidos para la publicación de contenidos en el Portal Institucional y en la Intranet de la Entidad. Asimismo, se tiene implementada una Matriz de Comunicaciones para cada uno de los procesos, la cual se encuentra en la herramienta Isolucion donde se controla y monitorea la documentación perteneciente por cada líder de proceso.

En cumplimiento de la Política de Transparencia de la información Pública, en la página web a través de la URL, <https://www.cajahonor.gov.co/Paginas/Transparencia-y-acceso-a-la-informacion-publica.aspx>, Caja Honor divulga la información para que sea consultada por las partes interesadas y usuarios encontrándose los siguientes ítems: 1) Información General, 2) Normatividad, Políticas y Lineamientos, 3) Localización y contacto, 4) Servicios de Información, 5) Información Financiera y Contable, 6) Planeación, Gestión y Control, 7) Contratación, 8) Trámites y Servicios, 9) PQRS-D, 10) Participación Ciudadana, 11) Datos Abiertos, 12) Recurso Humano, 13) Esquema de Publicación, 14) Gestión Documental, 15) Acceso a la Información y 16) Promoción y Divulgación.





Caja Honor implementó un nuevo gestor documental Dodo Docs que a través de los diferentes flujos documentales se realiza seguimiento, ejecución, y control de estos. De igual forma se realiza la comunicación de los diferentes informes para desarrollar actividades al interior de los procesos de la Entidad.

6.1.7.5 Actividades de Monitoreo

Este componente se desarrolla a través del SARO, donde todos los procesos tienen identificados sus riesgos y controles, contando actualmente con una cultura de gestión para la identificación, reporte de eventos de riesgo y gestión de los controles de los riesgos.

Gestión de la OFCIN: De conformidad a las actividades programadas por la OFCIN para la vigencia 2022, como son los Cronogramas de: Auditoría, Informes de Ley Externos e Internos, Junta Directiva, Comité de Auditoría, Seguimiento a los Planes de Mejoramiento Institucional (PMI) y por Proceso (PMP), Capacitaciones para el Fortalecimiento de la Cultura de Autocontrol con enfoque hacia la prevención para los funcionarios y colaboradores de la Caja Honor y el Capacitaciones Internas para el Equipo Auditor de la OFCIN, se desarrollaron en el I semestre 2022 las siguientes actividades:

1. Se realizaron 10 auditorías de 28 programadas con un avance del 36% y un cumplimiento del indicador del 100%, de acuerdo con la meta programada así:
 - Sistema Control Interno SCI II semestre 2021.
 - SUADM - Cajas Menores II semestre 2021.
 - SUFIN - Estados Financieros bajo NIIF vigencia 2021.
 - SARLAFT -VIGIA (01-08-2021 al 31-01-2022).
 - SUAOP - Área de Atención al Consumidor Financiero - ARACF (01-07 al 31-12-2021).
 - Cierre de Vigencia 2021 y apertura 2022.
 - SUADM - Gestión Contractual vigencia 2021.
 - SARM y Sistema de Información DIÁLOGO (01-06-2021 al 31-03-2022).
 - SUFIN - Gestión Crédito y Cartera (periodo auditado 01-10-2021 al 31-03-2022).
 - Gestión Gobierno Corporativo y Ética vigencia 2021

Asimismo, la OFCIN realizó 2 auditorías no programadas: NP Bloqueos y desbloques de trámites y NP ARTAH – Nómina.

2. Durante el I semestre de 2022, se presentaron dentro de las fechas establecidas 152 informes internos y 13 externos, para un total de **165 informes**.
3. En el seguimiento a los Planes de Mejoramiento Institucional y por procesos, la OFCIN reportó en cada uno de los Comités, los avances informados a la Junta Directiva de forma trimestral, a la GERGE y al CIGD en las sesiones trimestrales ordinarias, con un cumplimiento del 100% en este indicador.
4. La OFCIN realizó el seguimiento a los PMP, con el fin de mantener informado de manera permanente al Representante Legal y a los Líderes de los Procesos del avance y estado



actual de los mismos. Durante el I semestre de 2022, se realizó el cargue de 8 PMP, como resultados de las auditorías realizadas, adicionándolos a los 16 PMP activos a diciembre 2021 para un total de 24 PMP, de los cuales finalizaron 12 PMP durante el mismo período; con corte al 30-06-2022 se encuentran activos y en desarrollo 12 PMP, que se monitorearán permanentemente por la OFCIN.

5. La OFCIN realizó actividades de control con enfoque hacia la prevención según lo estipulado en el Decreto 648 del 19 de abril de 2017 del DAFP y Decreto 403 de 2020 CGR art. 61, cumpliendo en un 100% con el indicador de “Cultura de Autocontrol”, evidenciando la efectividad de estas. Durante el I semestre de 2022 realizó capacitaciones en los siguientes temas: a) Sensibilización funcionarios y colaboradores, Conflicto de Interés, responsabilidad de los procesos a cargo y el desarrollo del ejercicio auditor. b) Tips: La transformación en las prácticas de Auditoría Interna. c) La Oficina de Control Interno y las Líneas de Defensa. d) Tips para fortalecer el Control Interno en Caja Honor.
6. La OFCIN participó en los todos los Comités de Caja Honor presentando las diferentes observaciones y recomendaciones a que hubiere a lugar de forma oportuna, dentro del ciclo PHVA y mejora continua.
7. Los diferentes informes de auditorías y de ley realizados por la OFCIN pueden ser consultados en la página web en el enlace Transparencia y Acceso a la Información en el numeral 4.8 Informes de la Oficina de Control Interno, según lo establecido en la Ley 1712 de 2014 y Manual del Sistema de Seguridad de la Información y Ciberseguridad.
8. En cumplimiento al ejercicio auditor por parte de la OFCIN de Caja Honor durante el I semestre de 2022 y producto de las 12 evaluaciones realizadas a los diferentes procesos de la Entidad, se dieron a conocer 41 Oportunidades de Mejora Correctivas y Preventivas y 49 Recomendaciones, que permitieron diseñar e implementar Planes de Mejoramiento por Proceso que buscan corregir las debilidades detectadas en el desarrollo de la auditoría y medir la efectividad de los controles identificados e identificación de nuevos riesgos.



Figura 35. Informes de Auditoría Oficina de Control Interno I semestre 2022 – consulta 30-08-2022
Fuente de Información: <https://www.cajahonor.gov.co/PGC/Paginas/Informes-de-Auditoria-OFCIN.aspx>





Informes Pormenorizados

30/03/2016

2022 2021 2020 2019 2018 2017 2016 2015 2014 2013



Figura 36. Informe de Evaluación Independiente Estado del SCI de Caja Honor I semestre de 2022
Fuente de Información: <https://www.cajahonor.gov.co/PGC/Paginas/Informes-Pormenorizados.aspx>

Tips

> Portal Intranet / Gestión Auditoría y Control / Tips



Figura 36. Informes de Auditoría Oficina de Control Interno I semestre 2022 – consulta 30-ago-2022
Fuente de Información: Portal Intranet / Gestión Auditoría y Control / Tips

En cumplimiento a lo establecido en el Reglamento Interno del Comité Acuerdo 01 del 29-abr-2020, durante el I semestre de 2022, se realizaron 2 sesiones trimestrales ordinarias y 1 extraordinaria del Comité de Auditoría - CA, cuyas decisiones fueron consignadas en las respectivas actas y sus anexos así:

Tabla 13. Actas del Comité de Auditoría realizadas en el I semestre 2022

No. Acta	Fecha de Realización	Sesión
1	23-feb-2022	Ordinaria
2	24-feb-2022	Extraordinaria
3	19-may-2022	Ordinaria

Fuente de Información: Propia OFCIN – tomada de las actas del CA de la OFCIN

De conformidad a la revisión de las actas, se observó que se recibieron los informes relacionados con el Funcionamiento del Sistema de Control Interno, de Gestión de Riesgos y de la OFCIN, y el de Estados Financieros entre otros; dentro de los temas de cumplimiento expuestos, estos han permitido evaluar la efectividad del SCI de Caja Honor. Con fecha 18-feb-2022, se realizó el dictamen por parte de la Revisoría Fiscal de los Estados Financieros vigencia 2021, con opinión favorable.



Seguimiento Planes de Mejoramiento Institucional (PMI): La OFCIN informa semanalmente a la Gerencia General, Subgerentes y Jefes de Oficina, los resultados de la gestión y avance de los PMI; al igual que a la Junta Directiva, Comité de Auditoría y el GSED así:

PMI CGR - Auditoría Financiera (AFRA) Vigencia 2020: Al corte del 30-06-2022, la OFCIN realizó informe de seguimiento y evaluación independiente a los hallazgos y metas establecidas en el PMI de la AFRA de la vigencia 2020 efectuada por la CGR, cuyo informe fue radicado en Caja Honor el 22-11-2021, reportando un total de 7 hallazgos administrativos; por lo anterior, se suscribió un total de 8 metas el 07-12-2021, quedando registrado en el aplicativo SIRECI de la CGR, dentro del plazo otorgado para el mismo. De conformidad al informe realizado por la OFCIN al 15-07-2022, presenta un cumplimiento global del **71%**, correspondientes a la ejecución de 5 hallazgos al 100% y 2 hallazgos en desarrollo.

PMI CGR - Auditoría Cumplimiento Fondo de Solidaridad (ACFS) Vigencia 2017: El PMI de la ACFS vigencia 2017, consta de 13 hallazgos y 16 metas; de conformidad a los avances reportados por la SUVIP con corte al 30-06-2022, continúa con un cumplimiento global del **92.3%** equivalente a 12 hallazgos y en relación con las 15 metas con una ejecución del **94%**; actualmente continúa en desarrollo 1 meta del hallazgo 8 (H8M1).

Reportes PMI Entes Externos CGR: La OFCIN realizó el reporte de transmisión en el Sistema de Rendición Electrónica de la Cuenta e Informes – SIRECI correspondiente al corte 31-12-2021 del Plan de Mejoramiento CGR, el 28-ene-2022 dentro de los plazos establecidos y conforme a lo estipulado en los procedimientos y disposiciones legales dados por la Contraloría General de la República. La OFCIN realizó la transmisión de 2 informes al GSED con corte 31-12-2021, del estado del PMI de la CGR vigencia 2020 AFRA y vigencia 2017 ACFS el 31-01-2022 mediante correo electrónico, de conformidad con la Directiva 30 del 31-10-2016 y Circular 15 de 2020 de la CGR. Actualmente estos planes se encuentran activos, en desarrollo y en monitoreo por la OFCIN.

Superintendencia Financiera de Colombia – SFC: Durante el I semestre de 2022, la OFCIN realizó seguimiento permanente de los requerimientos de la SFC, los cuales fueron reportados a la Junta Directiva, Comité de Auditoría y Gerencia General, evidenciando que se cumplieron los requerimientos dentro de los plazos establecidos por el ente regulador.

Otros Informes de la OFCIN

Calificación Índice de Desempeño Institucional FURAG - Control Interno 2021: De conformidad a la evaluación en el FURAG de la vigencia 2021, la calificación correspondiente a la Dimensión Control Interno para Caja Honor, se obtuvo un puntaje del **97%**.

Evaluación Independiente del Estado del SCI – DAFP I Semestre 2022: En cumplimiento con las disposiciones contenidas en el artículo 156 del Decreto 2106 del 22-11-2019, que modifica el artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, la OFCIN presentó y publicó el Informe de Evaluación Independiente del Estado del Sistema de Control Interno de Caja Honor, correspondiente al I semestre de 2022, de conformidad a los lineamientos establecidos en la Circular Externa 100-006 del 19-12-2019; evaluando los 5 Componentes de la Séptima Dimensión - Control Interno, obteniendo como resultado un cumplimiento del **99%** publicado en la página Web de Caja Honor, el 29-07-2022 dentro de los plazos establecidos.



Tabla 14. Evaluación del Estado del Sistema de Control Interno - DAFP

Componente	Nivel de Cumplimiento I semestre de 2022	Nivel de Cumplimiento II semestre de 2021	Nivel de Cumplimiento I semestre de 2021
1. Ambiente de Control	100%	100%	100%
2. Evaluación de Riesgos	97	100%	100%
3. Actividades de Control	96	100%	100%
4. Información y Comunicación	100%	100%	100%
5. Monitoreo	100%	100%	100%
Resultado Consolidado	99%	100%	100%

Fuente de Información: Propia OFCIN – tomada de las actas del CA de la OFCIN

Evaluación del SCI Contable: En febrero de 2022, la OFCIN realizó Evaluación al Sistema de Control Interno Contable a diciembre 31 de 2021, a través del Sistema CHIP CGN, dando cumplimiento a la Res. 193 de 2016 e Instructivo 001 de diciembre de 2021 de la CGN, en su numeral 2.2.2 “Reporte Formulario de la categoría Evaluación de Control Interno Contable”, en el formato preestablecido en Excel CGN2016_EVALUACIÓN_CONTROL_INTERNO_CONTABLE, cuyo resultado vigencia 2021 fue **5.0/5.0**. Para la vigencia 2020 el resultado fue de 4.96/5.0.

Conclusión del auditor

Como resultado del ejercicio auditor correspondiente a la 7ma. Dimensión Control Interno, Caja Honor tiene implementando procedimientos de control de sus actividades y de la administración y seguimiento de los riesgos a través de los responsables de las líneas de defensa en cumplimiento a las directrices de los entes de control y del DAFP.

7. ASPECTOS RELEVANTES DE LA GESTIÓN I SEMESTRE 2022

Caja Honor gestionó diferentes actividades que han contribuido al avance de los logros institucionales durante el I semestre 2022, se relacionan los siguientes entre otros:

1. De acuerdo con los resultados publicados por el Departamento Administrativo de la Función Pública en mayo de 2022, el Índice de Desempeño Institucional de Caja Honor medido a través del FURAG para la vigencia 2021 fue del **99.4%**, logrando el **1°** lugar de las entidades del Sector Defensa y el **4°** lugar en la categoría del Orden Nacional, dentro de 146 entidades evaluadas, en relación con la Dimensión Control Interno **97%**.
2. Actualización de procedimientos en diferentes áreas y optimización de las actividades.
3. El Sistema de Administración de Riesgos SAR de Caja Honor durante el I, II trimestre de 2022, se ubicó en un nivel de exposición bajo.
4. En abril 2022, se llevó a cabo la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas 2021 de forma virtual, con una participación de 2.236 internautas, fue transmitido por redes sociales, vía streaming.



5. En mayo 2022, se realizaron las auditorías internas del Sistema de Gestión Integrado con el enfoque de las normas técnicas ISO 9001:2015, ISO 27001:2013 y la ISO 45001:2018, a los 17 procesos de la Entidad, 7 Puntos de Atención; el resultado del ejercicio auditor de las Auditorías Primarias del SGI fue: **10** No Conformidades, **76** Oportunidades de Mejora y **72** Aspectos Favorables.
6. La Encuesta de Satisfacción de los Afiliados para el I trimestre de 2022, obtuvo una calificación de 4.5/5,0 en una escala de 1 a 5; y para el II trimestre de 2022 una evaluación de 4.6/5.0.
7. Resultado Evaluación al Sistema de Control Interno Contable a diciembre 31 de 2021, a través del Sistema CHIP CGN, cuyo resultado fue **5.0/5.0**.
8. Resultado Evaluación Independiente del Estado del Sistema de Control Interno I semestre 2022, con un cumplimiento del **99%**.

8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Caja Honor, tiene implementado el SCI en cumplimiento a las directrices dadas mediante la Ley 87 de 1993, así como lo dispuesto por SFC en su Circular Externa 038 de 2009, incorporada en la CE 029 de 2014 de la SFC, por la Contaduría General de la Nación (CGN) mediante la Resolución 193 de 2016 (modificada por la Resolución 693 de 2016) e Instructivo 001 de 2021 y a los lineamientos del DAFP y el GSED con el Ministerio de Defensa.

Asimismo, esta evaluación se realizó, teniendo en cuenta la articulación de las 7 Dimensiones y las 19 Políticas establecidas de Gestión y Desempeño de conformidad con el Decreto 1499 de 2017 de MIPG y su Manual Operativo (versión 4 de marzo de 2021), con los 5 componentes del MECI, el Decreto 648 de 2017, Decreto 612 de 2018, el Código de Ética, Integridad y Conducta, el Código de Buen Gobierno y a través de la asignación de responsabilidades de la Línea Estratégica y las 3 Líneas de Defensa.

Como resultado de la evaluación la OFCIN, concluye que el estado general del SCI de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, al I semestre de 2022, tiene adecuadamente estructurados los 5 componentes de la Séptima Dimensión de Control Interno, evaluados de forma independiente y objetiva y monitoreada permanentemente por la OFCIN, infiriendo que se viene cumpliendo con la articulación del MECI y el MIGP, respecto a las 7 dimensiones y las 19 políticas establecidas, en cumplimiento a la Resolución Interna 380 del 13-07-2021 del CIGD.

La OFCIN, en desarrollo de las evaluaciones a los Sistemas de Administración de Riesgos durante el I semestre de 2022, no observó incumplimientos a las políticas de Riesgo de SARLAFT y SARL, de acuerdo con lo informado por la OAGRI y la Unidad de Control Disciplinario; no obstante, la OFCIN, generó 4 oportunidades de mejora y 3 recomendaciones tendientes a la mejora continua de los procesos.

Para evaluar el SCI la OFCIN, realizó labores de monitoreo, realizando pruebas de manera aleatoria y selectivas sobre su gestión durante el I semestre de 2022.



La OFCIN en su Rol de Evaluación, Seguimiento y Fortalecimiento del Sistema de Control Interno y el MIPG de la Caja, como resultado de la auditoría presenta a la Gerencia General las siguientes recomendaciones, con el fin de que sirvan como herramienta para la mejora continua así:

Tabla 15. Oportunidades de Mejora

No	Oportunidades de Mejora	Dimensión MIPG - Responsables
1	Oportunidad de Mejora Correctiva OMC1: La OFCIN recomienda al ARTAH, actualizar el Manual de Directrices de Vinculación, Perfiles y Competencia de Trabajadores Oficiales, con código TH-NA-MA-003 - versión 12 del 18-ene-2021 y demás documentos pertinentes relacionados, por cuanto se encuentran desactualizados incumpliendo los Decretos 076 y 077 de enero de 2022 de Caja Honor y Resolución Interna 084 de 2022; observándose la materialización del RO 010 Incumplimiento Normativo y de la 5° Dimensión de MIPG Información y Comunicación.	Primera Dimensión Talento Humano Responsable: ARTAH
2	Oportunidad de Mejora Preventiva OMP2: La OFCIN recomienda al ARTAH, en atención al resultado obtenido en el informe del PAP del I trimestre 2022, desarrollar la acción correspondiente tendiente al seguimiento y mejora de resultados de las actividades que impactan el desarrollo de las competencias de los funcionarios conforme a la Hoja de Vida Evaluación de Competencias, dado que se observó que no fue contemplada toda la población incluida en la liquidación de las nóminas del II semestre 2021, con el fin de evitar la materialización del R002 – Errores originados en la liquidación de operaciones, R010 Incumplimiento Normativo y 1° Dimensión de MIPG Talento Humano.	Primera Dimensión Talento Humano Responsable: ARTAH
3	Oportunidad de Mejora Correctiva OMC3: La OFCIN recomienda al ARTAH, hacer el reporte y registro de las salidas no conformes generadas en lo transcurrido en el I semestre de 2022 y las que se llegasen a presentar, conforme a lo establecido en la Caracterización Gestión de Talento Humano Cód.: TH-NA-CR-001 versión 29 del 2-09-2022, evidenciando el R002 Errores originados en la liquidación de operaciones y el R010 Incumplimiento de obligaciones legales y/o normativas aplicables a la Entidad. Asimismo, al cumplimiento de la 7° Dimensión de MIPG – Control Interno en sus componentes Actividades de Control y Actividades de Monitoreo.	Primera Dimensión Talento Humano Responsable: ARTAH
4	Oportunidad de Mejora Correctiva OMC4: La OFCIN, recomienda a OAPLA realizar una revisión de la información que se entrega a las partes interesadas, dado que se evidenció inconsistencia en la información reportada al GSED 19-07-2022; presentando deficiencia respecto a los pilares de la información (disponibilidad, integridad, confidencialidad y autenticidad), así como al índice de Transparencia y Acceso a la Información (ITA), frente a los Resultado de las Auditorías Internas Primarias del Sistema de Gestión Integrado vigencia 2022, reportados ante CIGD en Acta 4 del 21-07-2022; materializándose el R035 - Deficiencia en la calidad y entrega inoportuna de la información requerida, al cumplimiento a la Dimensión 5° de MIPG Información y Comunicación y 7° Control Interno, en sus componentes Actividades de Control y Actividades de Monitoreo.	Cuarta Dimensión Evaluación de Resultados Responsable: OAPLA



Tabla 16. Recomendaciones

No	Recomendación	Dimensión MIPG - Responsables
1	La OFCIN recomienda a la OAPLA, realizar revisión de la información publicada en el Portal Institucional de Caja Honor, dado que se evidenció inconsistencias en la información reportada en los informes de Análisis de Desempeño de Procesos del I y II trimestre de 2022, así como en la formulación y seguimiento del PAAC de la vigencia 2022, observando la OFCIN debilidades en el seguimiento y control de la información, con el fin de evitar la materialización de los riesgos R035 deficiencia en la calidad y entrega inoportuna de la información requerida y respecto a los pilares de disponibilidad, integridad, confidencialidad y autenticación de la información en cumplimiento a las Dimensiones de MIPG 5°- Información y Comunicación y 7° Control Interno en sus componentes Actividades de Control y Monitoreo.	Cuarta Dimensión Evaluación de Resultados Responsable: OAPLA
2	La OFCIN recomienda a la OAPLA, implementar en el repositorio de SVE - Desempeño de los Procesos que los informes correspondientes a los resultados de los PAP deben estar debidamente firmados por el líder del proceso, en cumplimiento al Instructivo de la formulación del PAP de cada proceso Código: GE-NA-FP-001 Versión 6.1 del 06-09-2022 adjuntando el respectivo PDF de cada período evaluado con su respectiva aprobación, con el fin de mantener la trazabilidad de la información y cumplir con las políticas de integridad, disponibilidad y confidencialidad de la información, establecidos y definidos en la política de seguridad de la Información y Ciberseguridad contenida en el Manual de Seguridad de la Información y Ciberseguridad con Código: GR-NA-MA-009 Versión 03 del 25-06-2021, así como en la NTC ISO 31000:2018 Gestión del Riesgo, Principios y Directrices.	Quinta Dimensión Información y Comunicación Responsable: OAPLA
3	La OFCIN recomienda a la OAINF y AGEDO realizar revisión de la información, así como la integración de los sistemas de información, que se encuentra en el Gestor Documental Dodo Docs, dado que se observó que algunos flujos como el 129 Pago a Proveedores, no contiene toda la información pertinente relacionada a los pasos de dicho flujo. Asimismo, no se evidencia la trazabilidad de las tareas libres creadas a través de este gestor, lo anterior en cumplimiento al procedimiento Control de Registros Código: GD-NA-PR-001 Versión 008 del 10-08-2018, con el fin de evitar la materialización de los riesgos identificados en cada proceso y el cumplimiento a las Dimensiones de MIPG 5°- Información y Comunicación y 7° Control Interno en sus componentes Actividades de Control y Monitoreo.	Quinta Dimensión Información y Comunicación Responsables: OAINF y AGEDO

Concluida la evaluación la OFCIN, evidenció un **nivel de cumplimiento satisfactorio** en razón a que sus actividades están alineadas con el Plan Estratégico Institucional, el Sistema Institucional de Control Interno y el Sistema Integrado de Gestión de Caja Honor, e invita a todos los funcionarios y colaboradores de la Entidad a continuar





fortaleciendo las actividades que conduzcan al mantenimiento y mejoramiento continuo del Sistema de Control Interno de la Entidad.

La Gerencia General como política permanente continúa promoviendo, impulsando y motivando todas las actividades necesarias para garantizar el funcionamiento eficiente del Sistema de Control Interno, el Sistema de Gestión de la Calidad y al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Cordialmente,

MARTHA CECILIA MORA CORREA
Jefe Oficina de Control Interno

Proyectó

Laura Edith Martínez Martínez
Profesional Especializado 3
Auditor OFCIN

Daniel Antonio González Duarte
Profesional Especializado 4
Auditor OFCIN

